

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 120 correspondiente al día 22 de mayo de 1981

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL ACEITE Y DERIVADOS Y ADEREZO, RELLENADO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS, SUSCRITO POR LA FEDERACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE LA RAMA DEL OLIVO Y SUS DERIVADOS Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de «Industria y Comercio del Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados y las Centrales, Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 16 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 30 de abril de 1981.—El Delegado Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Madrid capital y su provincia, y afectará a los centros de trabajo radicados en ella aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras no fueran trasladados de otras provincias a la de Madrid.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación, si bien los efectos económicos serán a partir de 1 de enero de 1981.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de un año, contándose a partir de la fecha de su entrada en vigor, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1981, prorrogándose por tácita reconducción de año en año al término de su vigencia.

Art. 4.º *Rescisión y revisión.*—La propuesta de rescisión y revisión se formulará por escrito a la autoridad laboral que lo hubiera registrado, y deberán tener entrada en el registro correspondiente con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del Convenio.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—La totalidad de los pactos económicos o de cualquier clase que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos, y por ello los acuerdos, Convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, entre las empresas y sus empleados, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllas.

Art. 6.º *Antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un incremento periódico por el tiempo de los servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios y quinquenios sin limitación en la cuantía que después se expresará.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días de trabajo efectivo y 1.825 días por cada quinquenio, en ambos casos en la misma empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será, el último salario percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía de complemento personal de antigüedad será el 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. En cualquier caso se estará a lo establecido en los apartados dos y tres del artículo 25 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *Participación en beneficios.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá por el concepto de participación en los beneficios de una cantidad equivalente al 10 por 100 de los salarios reales percibidos anualmente.

Estos complementos podrán hacerse efectivos añadidos a los salarios mensuales.

Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad quedan fijadas en 30 días cada una, sirviendo como base para su abono los salarios reales percibidos.

Asimismo, se fija en 30 días de salario real la paga extraordinaria que se venía concediendo para conmemorar la Fiesta de la Patrona del ramo, Nuestra Señora de la Oliva, pero se hará efectivo por las empresas el día 26 de septiembre de cada año.

Art. 9.º *Festividades.*—El día 26 de noviembre de cada año, Fiesta de Nuestra Señora de la Oliva, será festivo a todos los efectos, para el personal incluido en este Convenio.

La semana que comprenda la festividad de San Isidro, Patrono de Madrid, se

observará jornada de trabajo continuada, de seis horas de duración.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de 30 días naturales, independientemente de la categoría de cada trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas con arreglo a los salarios reales percibidos.

Las propuestas para el disfrute de las vacaciones serán elevadas por el Comité de Empresa a la Dirección de la misma.

En caso de surgir alguna disparidad en cuanto al momento o época de disfrute de las vacaciones, entre la empresa y el trabajador, se someterá la cuestión a la Magistratura de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

No obstante, si durante el período de vacaciones cerrase la empresa, sin dar ocupación efectiva al trabajador que las haya disfrutado, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Art. 11. *Jornada de trabajo.*—El número de horas normales para todo el personal comprendido en este Convenio será de 42 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Los fabricantes de jabón, minoristas de aceites y jabones, y excepcionalmente aquellas otras actividades que a juicio de la Comisión Paritaria del Convenio merezcan este trato por sus especiales características, podrán distribuir las citadas 42 horas de lunes a sábado a mediodía.

Art. 12. *Pluses de asistencia y transporte y premios.*

1.º Para todos los trabajadores, sin excepción, se establecen los siguientes pluses:

- a) Plus de asistencia, consistente en el abono de 1.700 pesetas mensuales.
- b) Plus de transporte, consistente en el abono de 2.000 pesetas mensuales.

El derecho a percepción de cualquiera de estos pluses se perderá por una sola falta al trabajo sin causa justificada debidamente y cuando sea justificada y exceda de 7 días al mes.

2.º Por el concepto de premio a la constancia en el trabajo, se establecen dos mensualidades: una mensualidad a los trabajadores que lleven 15 años de servicios efectivos e ininterrumpidos en la misma empresa, y otra mensualidad al cumplir el trabajador 25 años en las mismas condiciones.

Estas gratificaciones se percibirán tomando como base el salario real.

3.º Se establece para el trabajador que, llevando en la empresa más de 10 años de trabajo efectivo e ininterrumpido, acepte voluntariamente la propuesta de jubilación que le sea formulada por la empresa, un premio de jubilación, cuya cuantía quedará determinada en la siguiente escala:

- A los 60 años de edad, 8 mensualidades.
- A los 61 años de edad, 7 mensualidades.

— A los 62 años de edad, 6 mensualidades.

— A los 63 años de edad, 5 mensualidades.

— A los 64 años de edad, 4 mensualidades.

— A los 65 años de edad, 3 mensualidades.

En el supuesto de renunciar el trabajador al beneficio establecido por este concepto, quedará afectado por lo determinado en el artículo 74, sección 4.ª, «indemnizaciones no salariales», de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas.

Art. 13. *Ayuda escolar.*—Se establece un premio de ayuda escolar, consistente en el abono al trabajador de 600 pesetas mensuales por cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 4 y los 16 años, que estudie y no trabaje por cuenta ajena.

La empresa, para el reconocimiento de dicho plus, podrá requerir del trabajador cuanta documentación estime precisa.

Art. 14. *Permiso por matrimonio y bolsa de vacaciones.*—El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a un disfrute de un permiso de 20 días naturales.

Anualmente cada trabajador percibirá una bolsa de vacaciones en cuantía de 2.600 pesetas.

Art. 15. *Cese voluntario del trabajador.*

1.º Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de Grupo Técnico, 1 mes.
- Personal de Grupo Empleado, 25 días.

— Personal de Grupo Subalterno y Obrero, 15 días.

— Personal de Grupo Obrero no cualificado, 8 días.

2.º El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3.º Habiendo recibido el preaviso por escrito con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al final del plazo, los conceptos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

4.º El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación con el límite del número de días del preaviso. No existirá tal obligación y por tanto no nace este derecho, si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Art. 16. *Enfermedad y accidente.*

1. Cuando el trabajador cause baja por enfermedad, percibirá durante el período de 12 meses, a partir del cuarto día, el 100 por 100 de su salario real, con deducción de la cantidad que por la Seguridad Social pudiera corresponderle.

2. En los casos de accidente de trabajo será de aplicación lo dispuesto en el

artículo 55 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Para determinar el importe de las horas extraordinarias y nocturnas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Art. 18. *Disposiciones varias.*
1. Todos los conceptos por los que el trabajador devengue deberán ser consignados en nómina.

2. Siempre que se produzca una vacante y la empresa estime oportuno cubrirla, se comunicará a todo el personal a través del Comité de empresa o delegado de personal.

3. Prendas de trabajo: Las empresas vendrán obligadas a entregar dos prendas de trabajo al año, a los trabajadores de oficio y mozos, y calzado de trabajo una vez al año, cuando la labor desempeñada por el trabajador así lo requiera.

4. Servicio militar. Todos los trabajadores que a partir de la firma de este Convenio se encuentren haciendo el Servicio Militar o lo inicien posteriormente percibirán, por el 100 por 100 de su importe real, las pagas de Navidad, julio y Nuestra Señora de la Oliva.

5. Las empresas dotarán a los trabajadores de un tablón de anuncios o espacio bien visible para exponer la labor que se realice por las distintas centrales sindicales.

6. Pluses y dietas. En cuanto a los pluses se respetará el contenido del artículo 82 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

En cuanto a las dietas se estará a lo que dispone el artículo 51 de dicha Ordenanza, con las modificaciones siguientes: en los desplazamientos excepcionales por necesidad de la empresa, que no permitan hacer alguna o algunas «comidas en el domicilio», las dietas que se devengarán serán las siguientes: sin pernoctar, una comida 510 pesetas, dos comidas, 1.020; pernoctando, 1.800 pesetas. Asimismo se pagará la comida cuando las horas extraordinarias coincidan con las horas de comer habituales.

7. Gastos de transporte y kilometraje. Cualquier trabajador que tenga que desplazarse dentro de la capital para cuestiones de la empresa, percibirá previa justificación los gastos de transporte.

En los desplazamientos por cuenta de la empresa con vehículo propio, se abonarán 11,50 pesetas por kilómetro recorrido.

8. Corredores de plaza. Las comisiones devengadas por los corredores de plaza o comisionistas se harán constar en nómina o recibo oficial.

SALARIOS

Art. 19. *Salarios para el año 1981.*—Los salarios para todo el ejercicio de 1981 serán los que figuran en la Tabla Salarial Anexa.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en el Convenio cuando los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

Art. 20. *Concepto de salario real.*—Siempre que en el presente Convenio se alude a «salario real», deberá entenderse

por tal el constituido por la retribución base, la antigüedad, la participación en beneficios y el plus de asistencia.

Art. 21. *Comisión paritaria.*—La Comisión Paritaria estará compuesta de cuatro representantes de la Federación Provincial de Empresarios del Ramo del Olivo y sus Derivados y otros cuatro representantes designados dos por CC. OO. y otros dos por UGT.

NIVEL CATEGORIA

I	Director Técnico.
II	Ingenieros, Peritos y Licenciados.
III	Subdirector Técnico.
IV	Técnico Jefe de Laboratorio y Técnico.
V	Jefe de Personal, Jefe de Ventas, Jefe de Compras y Encargado General «A» y Ayudante Técnico.
VI	Jefe de 1.º y Jefe de Administración.
VII	Jefe de 2.º y Jefe de Almacén o Sucursal.
VIII	Contramaestre o Jefe de Taller.
IX	Jefe de Sección de Administración.
X	Encargado General «B».
XI	Delincante Proyectista.
XII	Jefe de Sección de Ventas.
XIII	Encargado de Establecimiento, Corredor, Vendedor y Viajante.
XIV	Maestros Industriales, Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social y Delincante.
XV	Maestro y Capataz.
XVI	Analista (Oficial Laboratorio) y Jefe de Grupo.
XVII	Oficial 1.º Administrativo.
XVIII	Encargado de Almacén, Capataz de Peones, Encargado de Taller, Oficial 2.º Administrativo, Chófer de Camión Oficial 2.º Chófer de camioneta de segunda, Oficial 1.º, Asistente Social, Auxiliar de Laboratorio y Dependiente.
XIX	Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, Listero, Dependiente Ayudante, Conserje, Ordenanza, Basculero pesador, Guarda jurado, Guarda o Sereno, Cobrador, Portero, Telefonista, Limpiadora, Ayudante Especialista, Oficial de 3.º, Peón Ayudante de Fabricación, Peón Especializado, Ayudante de Oficio, Mozo Especializado y Envasadora o Embaladora.
XX	Aspirantes Administrativos. Botones y Aprendices.

CATEGORIAS INFORMATICA

V	Jefe de Sistemas.
XVI	Analista.
XVII	Programador.
XVIII	Operador y Perforista.

TABLA DE SALARIOS POR NIVELES PARA EL AÑO 1981

	PESETAS
I	53.100,—
II	52.290,—
III	43.350,—
IV	38.820,—
V	37.050,—
VI	34.740,—
VII	33.780,—
VIII	33.150,—
IX	32.760,—
X	32.700,—
XI	31.770,—
XII	31.530,—
XIII	31.350,—
XIV	30.990,—
XV	30.540,—
XVI	30.390,—
XVII	30.330,—
XVIII	29.970,—
XIX	29.850,—
XX	18.820,—

(G. C.—5.205)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOMOVILES TALBOT, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 10 de abril de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Automóviles Talbot, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 2 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio regula las relaciones entre «Automóviles Talbot, S. A.» y los trabajadores, incluidos en su ámbito personal y temporal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, estatales, pactadas o convencionales y a cualquier otra norma laboral que pudiera plantearse en el futuro, salvo que ambas partes convengan lo contrario.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a las Factorías de «Automóviles Talbot, S. A.», cuyas actividades están comprendidas en la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas, quedando excluidas las Compañías subsidiarias.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de «Automóviles Talbot, S. A.» que presten sus servicios en esta empresa, en la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, núm. 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, personal directivo que así lo acuerde con la Dirección de la Empresa, los sujetos a trabajo en prácticas o por contrato a efectos de formación profesional y aprendices, los cuales se registrarán por sus condiciones específicas.

A los efectos del párrafo anterior en la denominación de personal directivo se incluyen las categorías de jefe de departamento, director de departamento y director general. Una vez en vigor este Convenio, cualquier mejora concedida a algún grupo profesional, al margen del Comité de Empresa se pondrá en conocimiento de éste a la mayor brevedad posible. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de las personas (nombre y categoría) que se van a excluir del Convenio.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio será prorrogado por la tática de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de 2 meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nue-

vo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*
1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión paritaria, en el plazo de 10 días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esa Comisión estará formada por cuatro representantes económicos y cuatro representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le corresponden. Todos los representantes, tanto los nombrados por la empresa, como los representantes sociales serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integren la Comisión Deliberadora del Convenio.

El secretario de la Comisión Paritaria será nombrado por la representación social y el presidente por la representación económica, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de cuatro asesores como máximo, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de las representaciones económicas o social, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias, que efectuará el presidente y cursará el secretario, se expresará el orden del día. Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días a no ser que por la urgencia del motivo & existiendo acuerdo entre las partes se celebre antes.

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión paritaria funciones de arbitraje y conciliación, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, se elevará el problema debatido a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la administración correspondan.

La Comisión, por medio de su secretario, con el visto bueno del presidente, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando copia a la empresa y al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre interpretación de Convenio se le formulen a través de la Empresa o del Comité de Empresa.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, núm. 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerará que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenará que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

Art. 8.º *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Art. 9.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO

(Efectividad: 1 de enero de 1981)
(Vigencia: Hasta 30 de junio de 1981)

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIVA	TOTAL	PRIMA (c)		SALARIO BRUTO MENSUAL
				K	IMPORTE	
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe 1.º	28.472	39.589	68.061	2,48	11.081	79.142
Jefe 2.º	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Oficial 1.º	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
Oficial 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Asimilado a Oficial 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Auxiliar	21.838	30.389	52.227	1,90	8.849	60.716
Viajante	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
<i>Personal técnico de oficina</i>						
Dibujante Proyectista	26.781	37.257	64.038	2,33	10.410	74.448
Delineante Proyectista	26.781	37.257	64.038	2,33	10.410	74.448
Delineante 1.º	24.416	33.943	58.359	2,13	9.517	67.876
Delineante 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Asimilado a Delineante 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Calcador	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Fotógrafo	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
Archivero Bibliotecario	23.740	33.009	56.749	2,07	9.249	65.998
Auxiliar	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Reproductor Planos	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
<i>Personal Tec. Laboratorio</i>						
Jefe 1.º	28.472	39.589	68.061	2,48	11.081	79.142
Jefe 2.º Sección	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Analista 1.º	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
Analista 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Asimilado a Analista 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Auxiliar	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
<i>Personal Tec. Organización</i>						
Jefe 1.º	28.472	39.589	68.061	2,48	11.081	79.142
Jefe 2.º	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Técnico 1.º	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
Técnico 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Asimilado a Técnico 2.º	22.613	31.454	54.067	1,97	8.802	62.869
Auxiliar	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
<i>Personal Técnico de Taller</i>						
Jefe Taller	28.472	39.589	68.061	2,48	11.081	79.142
Maestro Taller	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Maestro 2.º Taller	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Contra maestre	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
Encargado	24.145	33.598	57.743	2,10	9.383	67.126
Capataz Especialista	22.435	31.226	53.661	1,95	8.713	62.374
Capataz Peón	22.017	30.615	52.632	1,92	8.579	61.211
<i>Personal Técnico Titulados</i>						
Ingeniero	30.838	42.860	73.698	2,69	12.019	85.717
Licenciado	30.838	42.860	73.698	2,69	12.019	85.717
Perito	28.808	40.058	68.866	2,51	11.215	80.081
Ayudante Ingeniero	28.808	40.058	68.866	2,51	11.215	80.081
Ayudante Técnico Sanitario	28.808	40.058	68.866	2,51	11.215	80.081
Maestro Industrial	28.808	40.058	68.866	2,51	11.215	80.081
Graduado Social	28.808	40.058	68.866	2,51	11.215	80.081
Maestro Enseñanza Primaria	26.240	36.519	62.759	2,28	10.187	72.946
<i>Personal Subalterno</i>						
Chófer Camión	23.089	32.031	55.120	2	8.936	64.056
Chófer Turismo	23.089	32.031	55.120	2	8.936	64.056
Enfermero	22.435	31.225	53.660	1,95	8.713	62.373
Cocinero	22.435	31.225	53.660	1,95	8.713	62.373
Camarero Mayor	22.435	31.225	53.660	1,95	8.713	62.373
Dpte. Princ. Económico	22.435	31.225	53.660	1,95	8.713	62.373
Cabo Guarda	22.915	30.893	53.808	1,93	8.623	61.711
Cond. Máquinas Automóviles	22.108	30.782	52.890	1,92	8.579	61.469
Telefonista	21.956	30.556	52.512	1,91	8.534	61.046
Camarero	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Almacenero	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Conserje	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Ordenanza	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Guarda Jurado	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716

anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, núm. 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 10. Valoración de puestos de trabajo. Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Mixta creada a tal efecto, con capacidad para nombrar asesores técnicos cualificados en el tema, y, una vez hechas las oportunas modificaciones, estudiará la aplicación del correspondiente Manual.

Art. 11. Clasificación de puestos. Todos los puestos de trabajo existentes en «Automóviles Talbot, S. A.», serán debidamente clasificados, de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

Este trabajo de clasificación de puestos será realizado por la Comisión actualmente existente.

Ningún mando de la empresa se podrá negar a la tramitación de las hojas de petición de revisión de puesto o reclasificación.

Una vez que llegue la solicitud de reclasificación al Gabinete de Estudios del Departamento de Relaciones Industriales y Laborales, el puesto de trabajo a de ser revisado en el plazo más breve posible e indicándose una fecha a efectos orientativos; al mismo tiempo que, una vez revisado el puesto por dicho Gabinete de Estudios, será llamado a exámenes en la primera convocatoria que a tal efecto se realice, siempre y cuando el trabajador afectado no solicite una prórroga al departamento de Selección para posponer su examen.

En los exámenes previos que se piden para ascender de categoría se dispondrá de un temario facilitado por el departamento de Selección y se impartirán unos cursos preparatorios por parte del departamento de Formación, cuando el número de asistentes y las posibilidades del departamento lo permitan y aconsejen.

El departamento de Selección hará público los temarios sobre los exámenes que realizarán en sus diferentes categorías.

Todo puesto de trabajo que sea estudiado y analizado por el Gabinete de reclasificación y resulte de categoría superior a la que ostente la persona que lo desempeña, las percepciones económicas correspondientes a dicha categoría superior le serán asignadas una vez realizadas las pruebas establecidas por el departamento de Selección, con efectos del día primero del mes siguiente.

Si el resultado de las pruebas es positivo se realizará el trámite normal, es decir, cambio de categoría y percepciones a la vez.

Si el resultado de las pruebas es negativo, solamente le serán asignadas las percepciones económicas, quedando pendiente la asignación de la categoría hasta que sean superadas las pruebas establecidas en Selección.

Transcurrido el plazo máximo de cinco años como peón se le asimilará al sueldo de especialista.

Art. 12. Clasificación profesional

1.º Grupo obrero
Jefe de equipo (como se define en la Ordenanza).
Oficial de 1.º
Oficial de 2.º
Oficial de 3.º
Especialista.
Mozo especialista de almacén.
Peón.

2.º Grupo subalterno
Listero.
Almacenero.
Chófer motociclo.
Chófer de turismo.
Chófer de camión.
Conductor de máquinas automóviles.
Pesador.

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIVA	TOTAL	PRIMA (c)		SALARIO BRUTO
				K	IMPORTE	
Vigilante.....	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Dpte. Aux. Economato.....	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Cocinero Auxiliar.....	21.838	30.389	52.227	1,90	8.489	60.716
Cond. Despachador de Recambios.....	22.417	31.186	53.603	1,95	8.713	62.316

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE DIARIO	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIVA DIARIO	TOTAL DIARIO	PRIMA (c)		SALARIO BRUTO MENSUAL
				K	IMPORTE	
<i>Operarios</i>						
Oficial 1.º Especial.....	776	1.079,53	1.855,53	2,05	9.159	65.598
Oficial 1.º A.....	765	1.068,27	1.833,27	2,03	9.070	64.832
Oficial 1.º B.....	757	1.055,16	1.812,16	2	8.936	64.056
Oficial 2.º A.....	742	1.034,25	1.776,25	1,97	8.802	62.828
Oficial 2.º B.....	737	1.025,29	1.762,29	1,95	8.713	62.316
Oficial 3.º A.....	731	1.017,58	1.748,58	1,93	8.623	61.809
Oficial 3.º B.....	726	1.012,85	1.738,85	1,92	8.579	61.469
Asimilados a Oficial 3.º B.....	726	1.012,85	1.738,85	1,92	8.579	61.469
Especialista A.....	724	1.009,56	1.733,56	1,92	8.579	61.308
Especialista B.....	720	1.004,91	1.724,91	1,91	8.534	61.000
Asimilados a Especialista B.....	720	1.004,91	1.724,91	1,91	8.534	61.000
Mozo Especialista Almacén.....	717	998,24	1.715,24	1,90	8.489	60.661
Peón Ordinario.....	707	984,60	1.691,60	1,87	8.355	59.808
Aprendiz 4.º año.....	447	648,94	1.095,94	1,42	6.345	39.680
Aprendiz 3.º año.....	413	609,63	1.022,63	1,30	5.808	36.913
Aprendiz 2.º año.....	367	547,99	914,99	1,14	5.094	32.925
Aprendiz 1.º.....	353	537,04	890,04	1,10	4.915	31.987

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO

(Efectividad: 1 de julio de 1981)
(Vigencia: Hasta el 31 de diciembre de 1981)

CATEGORIA LABORAL	SAL. BASE	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIV.	TOTAL	PRIMA		SALARIO BRUTO MENSUAL	PAGA EXTRA-DINARIA	SALARIO BRUTO ANUAL
				K	IMPORTE			
<i>Personal Administrativo</i>								
Jefe 1.º.....	29.277	40.697	69.974	2,48	11.408	81.382	50.447	1.077.476
Jefe 2.º.....	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Oficial 1.º.....	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.240
Oficial 2.º.....	23.253	23.33	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Asimilado a Oficial 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Auxiliar.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Viajante.....	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.240
<i>Personal Técnico de Oficina</i>								
Dibujante Proyectista.....	27.539	38.298	65.837	2,33	10.718	76.555	47.535	1.013.730
Delineante Proyectista.....	27.539	38.298	65.837	2,33	10.718	76.555	47.535	1.013.730
Delineante 1.º.....	25.107	34.892	59.999	2,13	9.798	69.797	43.451	924.460
Delineante 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.511
Asimilado a Delineante 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.511
Calcador.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.260
Fotógrafo.....	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.260
Archivero Bibliotecario.....	24.412	33.932	58.344	2,07	9.522	67.866	42.286	898.960
Auxiliar.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.260
Reproductor Planos.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.260
<i>Personal Tec. Laboratorio</i>								
Jefe 1.º.....	29.277	40.697	69.974	2,48	11.408	81.382	50.447	1.077.478
Jefe 2.º - Sección.....	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Analista 1.º.....	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.240
Analista 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Asimilado a Analista 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Auxiliar.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
<i>Personal Tec. Organización</i>								
Jefe 1.º.....	29.277	40.697	69.974	2,48	11.408	81.382	50.447	1.077.478
Jefe 2.º.....	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Técnico 1.º.....	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.240
Técnico 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Asimilado a Técnico 2.º.....	23.253	32.333	55.586	1,97	9.062	64.648	40.371	856.518
Auxiliar.....	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268

Guarda jurado.
Vigilante.
Cabo guarda.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Enfermero.
Telefonista.

Personal Economato
Dependiente principal.
Dependiente auxiliar.
Aspirante.

Personal de cocina
Cocinero principal.
Cocinero auxiliar.
Pinche de cocina.
Camarero mayor.
Camarero.
Pinche de camarero.

3.º Grupo administrativo
Jefe de 1.º
Jefe de 2.º
Cajero.
Oficial 1.º
Oficial 2.º
Auxiliar
Aspirante.
Viajante.

4.º Grupo técnico
a) Técnicos titulados de grado superior
Ingenieros, licenciados, médicos y arquitectos.
b) Técnicos titulados de grado medio
Perito industrial.
Ayudante de ingeniero y arquitecto.
Profesor de enseñanza.
Maestro industrial.
Graduado social.
Ayudante técnico sanitario.

c) Otros técnicos no titulados

Técnicos de taller
Jefe de taller.
Maestro de taller.
Maestro 2.º
Cóntramaestre.
Encargado.
Capataz de especialista.
Capataz de peones.

Técnicos de oficina
Delineante proyectista.
Dibujante proyectista.
Delineante de 1.º
Topógrafo.
Fotógrafo.
Delineante de 2.º
Calcador.
Reproductor fotográfico.
Archivero planos.
Archivero bibliotecario.
Auxiliar.
Aspirante.

Técnicos de organización
Jefe de 1.º
Jefe de 2.º
Técnico de organización de 1.º
Técnico de organización de 2.º
Auxiliar.
Aspirante.

Técnicos de laboratorio
Jefe de 1.º
Jefe de 2.º
Analista de 1.º
Analista de 2.º
Auxiliar.
Aspirante.
Art. 13. Plantillas y registros del personal.-La empresa suministrará al Comité de Empresa la plantilla del personal actualizada al primero de enero de cada año.
Se mantiene la obligatoriedad de llevar el Registro General de Personal dentro de la empresa, así como mínimo deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, que a continuación se detallan:
1. Nombre y apellido.
2. Fecha de nacimiento del trabajador.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Cargo o puesto que ocupa.
5. Categoría profesional a que está adscrito.
6. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
7. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

La empresa todos los años, en el mes de enero, publicará, figurando en los Tablones de Anuncios de las respectivas plantas, la lista con expresión de los datos anteriores señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla, que integra los respectivos grupos profesionales.

La empresa hará publicación de estos documentos con copia al Comité de Empresa.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundada por parte del personal, a través del Comité de Empresa, en su caso, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de 15 días.

Art. 14. Normas generales sobre la organización del trabajo.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

A tal fin, se nombrará una Comisión que se reunirá con la Dirección de la Empresa para ser informada de:

a) Trimestralmente, al menos, de la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y la evolución financiera.

La situación de la producción y de las ventas de la Compañía.

Sobre cifras de producción e inversiones realizadas.

b) La posible evolución del empleo en la empresa.

Con carácter previo a la ejecución por la empresa de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa, que afecten al empleo y derecho de los trabajadores, en cuyas reuniones, la representación de los trabajadores podrá estar asesorada por los expertos en la materia, que designe en cada momento.

Independientemente de ello, el Comité de Empresa tendrá las competencias que se determinan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de los demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o espe-

ciales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las Normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Participar, como se determina en este Convenio Colectivo, en la gestión

CATEGORIA LABORAL	SAL. BASE	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIV.	TOTAL	PRIMA		SALARIO BRUTO MENSUAL	PAGA EXTRAORDINARIA	SALARIO BRUTO ANUAL
				K	IMPORTE			
<i>Personal Técnico de Taller</i>								
Jefe Taller	29.277	40.697	69.974	2,48	11.408	81.382	50.447	1.077.478
Maestro Taller	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Maestro 2.º Taller	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Contramestre	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
Encargado	24.828	34.538	59.366	2,10	9.660	69.026	42.964	914.240
Capataz Especialista	23.070	32.100	55.170	1,95	8.970	64.140	40.052	849.784
Capataz Peón	22.640	31.471	54.111	1,92	8.832	62.943	39.349	834.014
<i>Personal Técnico Titulados</i>								
Ingeniero	31.710	44.059	75.769	2,69	12.374	88.143	54.522	1.166.760
Licenciado	31.710	44.059	75.769	2,69	12.374	88.143	54.522	1.166.760
Perito	29.624	41.177	70.801	2,51	11.546	82.347	51.037	1.090.238
Ayudante Ingeniero	29.624	41.177	70.801	2,51	11.546	82.347	51.037	1.090.238
Ayudante Técnico Sanitario	29.624	41.177	70.801	2,51	11.546	82.347	51.037	1.090.238
Maestro Industrial	29.624	41.177	70.801	2,51	11.546	82.347	51.037	1.090.238
Graduado Social	29.624	41.177	70.801	2,51	11.546	82.347	51.027	1.090.238
Maestro Enseñanza Primaria	26.983	37.539	64.522	2,28	10.488	75.010	46.600	993.320
<i>Personal Subalterno</i>								
Chófer Camión	23.742	32.927	56.669	2	9.200	65.869	41.381	873.190
Chófer Turismo	23.742	32.927	56.669	2	9.200	65.869	41.381	873.190
Enfermero	23.070	32.098	55.168	1,95	8.970	64.138	40.064	849.784
Cocinero	23.070	32.098	55.168	1,95	8.970	64.138	40.064	849.784
Camarero Mayor	23.070	32.098	55.168	1,95	8.970	64.138	40.064	849.784
Dpte. Princ. Económico	23.070	32.098	55.168	1,95	8.970	64.138	40.064	849.784
Cabo Guardia	22.824	31.756	54.580	1,93	8.878	63.458	39.633	840.762
Cond. Maq. Automóviles	22.734	31.643	54.377	1,92	8.832	63.209	39.770	838.048
Telefonista	22.577	31.410	53.987	1,91	8.786	62.773	39.233	831.742
Camarero	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Almacenero	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Conserje	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Ordenanza	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Guarda Jurado	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Vigilante	22.3456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Dpte. Aux. Econom.	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Cocinero Auxiliar	22.456	31.238	53.694	1,90	8.740	62.434	39.030	827.268
Cond. Desp. de Recam.	23.056	32.054	55.110	1,95	8.970	64.080	40.377	849.714
<i>Operarios</i>								
Oficial 1.º Especial	798	1.109,67	1.907,67	2,05	9.430	67.455	42.256	893.972
Oficial 1.º A	787	1.097,79	1.884,79	2,03	9.338	66.667	41.667	883.338
Oficial 1.º B	778	1.085,09	1.863,09	2	9.200	65.869	41.381	873.190
Oficial 2.º A	763	1.063,12	1.826,12	1,97	9.062	64.606	40.637	856.553
Oficial 2.º B	758	1.053,83	1.811,83	1,95	8.970	64.080	40.377	849.714
Oficial 3.º A	752	1.045,73	1.797,73	1,93	8.878	63.559	40.042	842.792
Oficial 3.º B	747	1.040,73	1.787,73	1,92	8.832	63.209	39.770	838.048
Asimilados a Of. 3.º B	747	1.040,73	1.787,73	1,92	8.832	63.209	39.770	838.048
Especialista A	744	1.038,28	1.782,28	1,92	8.832	63.043	39.639	835.794
Especialista B	740	1.033,40	1.773,40	1,91	8.786	62.727	39.372	831.468
Asimilados a Especialista B	740	1.033,40	1.773,40	1,91	8.786	62.727	39.372	831.468
Mozo Esp. Almacén	737	1.026,47	1.763,47	1,90	8.740	62.379	39.372	826.922
Peón Ordinario	727	1.012,14	1.738,14	1,87	8.602	61.501	38.787	815.586
Aprendiz 4.º año	460	666,72	1.126,72	1,42	6.532	40.803	25.824	541.284
Aprendiz 3.º año	425	626,30	1.051,30	1,30	5.980	37.957	24.059	503.602
Aprendiz 2.º año	377	563,67	940,67	1,14	5.244	33.856	21.515	449.302
Aprendiz 1.º	363	552,06	915,06	1,10	5.060	32.893	20.921	436.558

de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los números 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 15. Participación de los trabajadores en el Consejo de Administración.—La participación de los trabajadores en el Consejo de Administración de la empresa se ajustará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Art. 16. Ingreso del personal.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa solicitará de la oficina de empleo los trabajadores que necesite, efectuando las pruebas de ingreso que considere oportunas, sin discriminación, por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, efectuando la adjudicación de plazas, en igualdad de condiciones de aptitud en la siguiente forma:

— Un 65 por 100 de las plazas serán otorgadas de acuerdo con las siguientes prioridades:

- a) Hijos de productores fallecidos, pertenecientes a la empresa.
- b) Hijos de trabajadores pertenecientes a la plantilla de la misma.
- c) Cónyuges de productores fallecidos, pertenecientes a la empresa.
- d) Personal que se halle en situación de desempleo.

— El 35 por 100 restante será de libre disposición de la empresa, así como todas aquellas plazas no cubiertas por el sistema indicado en el punto anterior.

La Empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del Contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, de lo cual será informado el Comité de Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, y dadas las actuales circunstancias de la empresa, no se efectuará ingreso de aprendices.

Art. 17. Período de prueba.—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Peones especialistas: quince días.
- Profesionales de oficio: un mes.
- Subalternos: un mes.
- Técnicos no titulados: dos meses.
- Técnicos titulados: seis meses.
- Administrativos: un mes.

Durante estos períodos, tanto el productor como la empresa, podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa, se abonará al trabajador una indemnización hasta completarse el período de prueba, informando la empresa al Comité de Empresa.

Art. 18. Incorporación a la plantilla.—Transcurrido el período de prueba correspondiente, en los contratos por tiempo indefinido el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la empresa, si ésta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el período de prueba citado anteriormente.

Art. 19. Retribución del personal de nuevo ingreso.—Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio, percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este Convenio Colectivo.

Art. 20. Ascensos.

1. El sistema de ascensos que rige en la Empresa Automóviles «Talbot S. A.» es el que se establece en el presente Convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones de cada categoría profesional.

2. Para mayor garantía de que el ascendido en una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo que corresponderá a un productor de nuevo ingreso, a no ser que estuviera ocupando dicho puesto anteriormente, en cuyo caso se tendrá en cuenta dicho tiempo a esos fines.

Todos los trabajadores que con la categoría de especialista lleven doce años o más serán equiparados, en lo económico, a la categoría de oficial de 3.ª B.

3. La remuneración correspondiente a la categoría nueva profesional y nivel del nuevo puesto, se comenzará a devengar por el productor desde el inicio de dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el productor comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel del nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hayan cumplido los dos meses de su aprobación en el concurso examen.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

4. En orden al ascenso se considerarán las siguientes situaciones específicas:

- a) Personal con categoría de mando.
- b) Personal de secretaría.
- c) Resto del personal.

5. **Categoría de mando.**—Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o

mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la empresa.

6. **Personal de Secretaría.**—El nombramiento de este personal será siempre por libre designación de la empresa.

Se procurará que esta designación recaiga sobre el personal de la empresa. Los ascensos del personal de Secretaría no se contabilizarán con el resto de su correspondiente Grupo Profesional.

7. **Resto del personal.**

a) La empresa convocará concursos que permitan clasificar al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir por ascenso las plazas que queden vacantes y las que en el momento de la convocatoria deban ser cubiertas por hallarse en tal situación, como mínimo una vez al año o más veces si fuera preciso. En los avisos que a tal efecto se publiquen se hará mención expresa de las categorías, de las vacantes y del número de éstas. Para cada concurso existirá un programa confeccionado por la empresa, oída la representación social, bajo el cual podrán prepararse los productores, bien asistiendo a los cursos de la empresa, si los hubiese, o bien por preparación libre.

La publicación de los temarios correspondientes a cada convocatoria, concurso-oposición, se efectuará, a ser posible, con sesenta días de antelación sobre la fecha prevista para la primera prueba, y la convocatoria a examen se anunciará quince días, como mínimo, antes de que se efectúe el mismo.

b) En caso de que como en el procedimiento de concursos no se hubieran cubierto las vacantes, se hará una segunda convocatoria a la que podrá concurrir todo el personal de la empresa que lo solicite, sin distinción de categorías, especialidad o Grupo Profesional.

c) Declarado desierto el concurso en la segunda convocatoria, la empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiendo cuantas condiciones y pruebas o exámenes considere oportunas para garantizar que la persona admitida tenga, al menos, igual nivel profesional que el exigido en otras convocatorias, teniendo en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre el ingreso del personal.

d) Podrá presentarse a los concursos para cubrir las plazas todo el personal de la empresa que cumpla las siguientes condiciones:

— Para las plazas de Oficial de 1.ª, una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediata inferior.

— Para Oficiales de 2.ª, podrán optar los productores de las dos categorías inferiores inmediatas sin condiciones de antigüedad.

e) La persona que haya superado el examen y pruebas profesionales, pasará a la categoría para la que se haya examinado, cualquiera que fuere la de su procedencia, cuando ocupe una vacante de categoría superior. El personal comprendido en el número 2 de este artículo pasará a ostentar la categoría correspondiente al nuevo puesto cuando supere el período de prueba que en dicho número se establece.

f) Las vacantes se cubrirán dos tercios por concurso-oposición, de acuerdo con los párrafos anteriores, y un tercio por antigüedad en la categoría, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.

Las vacantes serán acumulativas, es decir, en caso de que se cubran en primer lugar los dos tercios de concurso-oposición, el tercio restante no podrá ser cubierto más que por antigüedad, salvo que no existiese personal con la preparación necesario para ello.

g) La composición de los Tribunales que calificarán los concursos será la siguiente:

— Un Presidente y dos Vocales nombrados por la empresa.

— Dos Vocales designados por la representación social de la empresa.

h) El concurso será calificado de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Examen y pruebas profesionales: se valorarán hasta 100 puntos.

El Tribunal fijará una puntuación mínima con carácter eliminatorio para el examen y pruebas profesionales, que no será inferior al 50 por 100.

2. Antigüedad:

— En la empresa, un punto por año.

— En el Grupo Profesional, un punto por año.

— En la categoría inmediata inferior, dos puntos por año.

3. Por méritos laborales se considerarán hasta 10 puntos. La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del expediente personal del interesado y recabando los informes que estime oportunos, todo lo cual versará sobre los antecedentes estrictamente laborales del interesado.

i) Para participar en estos concursos será preciso que los interesados lo soliciten por escrito del Departamento de Formación, a través de los representantes de personal en Planta, quienes facilitarán acuse de recibo.

j) Aquellos productores que hayan superado los respectivos concursos, por el orden preferente de la calificación obtenida, tendrán derecho a ocupar las vacantes objeto del concurso, aunque sea necesario sustituirles en su puesto de origen. La necesidad de esta sustitución, que se pondrá de manifiesto por el Departamento donde exista la vacante, no será obstáculo para la incorporación del interesado en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la adjudicación de la vacante.

8. **Ascenso de Peón a Especialista.**—El paso de Peón a Especialista será por rigurosa antigüedad, previa demostración de aptitud profesional.

Art. 21. Cambios de puesto de trabajo.—Se reconocen como causas para cambio de un productor de un puesto a otro las que se enumeran a continuación:

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidad de servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la empresa.

a) **A petición del trabajador afectado.**—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma, por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) **Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.**—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) **Por sanción reglamentaria.**—Se estará a lo dispuesto legalmente, aplicándose las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) **Por necesidades del servicio.**—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de algunas explotaciones, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad de personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuenta a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

e) **Por disminución de la capacidad física.**—Se estará a lo dispuesto en el Anexo de este Convenio, sobre disminuidos físicos.

f) **Por conveniencia de la empresa.**—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador. Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal, acordada por la Dirección.

Específicamente para mano de obra directa o indirecta semanal se estará prioritariamente a lo siguiente, considerándose las normas anteriores expuestas en este artículo como supletorias.

1. Se considera cambio de puesto, to-

do aquel que implique un cambio de planta y su duración sea superior a 90 días.

2. El cambio de puesto se considerará que es provisional hasta tanto haya transcurrido un máximo de 3 meses desde la fecha en que se efectuó físicamente, durante este tiempo, estos productores deberá retornar a su planta de origen, siempre que ésta necesite personal y sobre en la planta en que se encuentran.

3. Caso de que al dejar de ser provisionales estos cambios, no hayan sido realizados administrativamente, serán efectuados automáticamente por el Departamento de Relaciones Industriales.

4. Cuando se dé la necesidad de cambio de puesto de trabajo de una planta a otra planta, Ingeniería Industrial, con Dirección de producción u otra área afectada, comunicará con la suficiente antelación a Relaciones Industriales y a los Departamentos interesados, el número de personas a cambiar, GFH, categoría de estos productores y fecha efectiva del cambio.

5. Los cambios de puestos se realizarán de la forma siguiente:

5.1. Primero los operarios que estén como provisionales, procedentes de la planta a que vayan a enviar personal, comenzando por los más antiguos de la empresa dentro de los respectivos GFH.

5.2. A continuación, los operarios en cada categoría más modernos en fábrica, sean o no definitivos en el GFH.

5.3. En ningún caso se aplicarán los puntos 5.1 y 5.2 a quien se encuentre en las siguientes situaciones:

a) Disminuidos físicos, reconocidos por el Ministerio de Trabajo o por Clínica. El cambio de este tipo de personal será determinado por el Comité Central de Trabajos Protegidos.

b) Trabajadores mayores de 55 años, salvo que expresen deseo contrario, o trabajadores mayores de 45 años y una antigüedad continua en la misma planta superior a 15 años.

c) Operarios que ocupen puestos que sigan siendo necesarios y para el desempeño de los mismos se requieran características o formación específicas y siempre que la tengan y no se precise en la planta de destino.

d) Cuando los cambios afecten a Fundación se cambiará a los más antiguos, salvo que los afectados renuncien a su derecho.

6. La relación de las personas a cambiar de puestos será confeccionada con estos criterios por la planta que las cede, por mediación del representante de Personal en planta y con el visto bueno del Director.

7. De estos cambios de puesto se dará conocimiento previo, con la mayor antelación posible, a la Comisión de Traslados.

8. Esta norma afectará exclusivamente al personal fijo de plantilla.

9. Se establecerá un sistema que permita al personal con más de 50 años, procedente de cadena o que por sus especiales características de personalidad u otras circunstancias especiales, tener opción a la cobertura de las plazas que se produzcan fuera de cadena, en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, conservando la categoría y retribución.

A los efectos del párrafo anterior, se constituirá una Comisión Mixta en la cual participará la representación económica y social, que propondrá las correspondientes normas de funcionamiento.

10. Debido a las específicas circunstancias que se producen en la Planta de Matricería y Utilaje, por la especial forma de desempeñar el trabajo, cargas del mismo, etc., no les será de aplicación a este personal los puntos 1, 2 y 3, por lo tanto no pasarán a ser considerados como definitivos en los GFH en los que circunstancialmente presten servicios estos trabajadores.

Art. 22. Cambios de turno.—La empresa al acordar los cambios de turno tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya acuerdo entre empresa y productor, se estará a lo que ambas partes acuerden.

2. El turno de noche será lo más restringido posible, de modo que se tienda

a la saturación del primero y segundo turno. Para las personas afectadas de disminución física se estará a lo dispuesto en el Anexo de este Convenio.

Salvo casos excepcionales, los cambios de turnos se notificarán en el Tablón de Anuncios, en la tarde del penúltimo día laborable de la semana.

Para que el personal operario de producción mayor de 50 años haga turnos de noche, será preciso su expresa voluntad. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal operario de conservación de las plantas mayor de 57 años no hará turno de noche.

Cuando haya causas que afecten sustancialmente al número de personas del turno de noche, la Dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores.

3. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centro oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tendrán derecho a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 23. *Formación profesional y cultural.*—Todas las actividades formativas serán organizadas por la empresa a través del Departamento correspondiente, informando al Comité de Empresa.

La empresa proveerá y pondrá los medios necesarios para el buen desarrollo de las acciones formativas propuestas.

Los cursos serán propuestos por:
— La Dirección de la Empresa.
— El Departamento de Formación, previa prospección de necesidades.

— Todos aquellos Departamentos que necesiten revisión de sus puestos de trabajo y cualificación, especialización, reconversión o promoción de su personal.

— El Comité de Empresa, atendiendo a las necesidades profesionales y culturales de los trabajadores en plantilla.

La empresa facilitará el turno de trabajo más conveniente para el mejor desarrollo de su formación a todos los alumnos que participen en cualquiera de sus cursos de formación.

Se mantendrá la actual Comisión Mixta que tendrá conocimiento de cualquiera de las actividades de formación de la empresa, derecho de participación desde el punto de vista de asesoramiento de actividades con respecto a todas estas actividades.

Art. 24. *Suspensiones del contrato de trabajo.*

1. *Excedencias voluntarias.*—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sea computable a ningún efecto.

La petición de ingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reincorporación, se entiende que el productor renuncia a todos sus derechos.

Cursada en tiempo y forma, la petición de ingreso, el productor conserva sólo un derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

2. *Excedencia forzosa.*—De conformidad con lo dispuesto en el art. 46, núm. 1, y art. 48, núm. 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo a la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. *Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.*—Las situaciones de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional se regirán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el art. 48, núm. 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, núm. 4, del mismo Estatuto, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del Servicio Médico de la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la empresa.

4. *Situación de la mujer trabajadora.*—El personal femenino que contraiga matrimonio, si rescindiera su contrato de trabajo al contraer matrimonio, percibirá la dote de un mes por cada año de servicio, computándose como un año completo la fracción superior a seis meses y sin que pueda exceder a doce mensualidades, calculadas en razón al salario contractual pactado.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48, núm. 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del art. 37, núm. 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

5. *Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo.*

a) *Prestación del Servicio Militar.*—El trabajador que se incorpore a filas, con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo el Servicio Militar, debiendo reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de sesenta días naturales a partir de la cesación del servicio, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio, asimismo, percibirá el 40 por 100 de la retribución convenio si están casados o tienen cargas familiares, por las que perciba la prestación de protección familiar de la Seguridad Social, y el 15 por 100 por el mismo concepto los solteros.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutan permiso con duración inferior al señalado. A los productores en situación de Servicio Militar con cargas familiares, la empresa les facilitará un puesto de trabajo y turno compatible con sus obligaciones militares con el Ejército, si fuera factible atendiendo su ocupación.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la empresa, en el momento de retorno del fijo cesará, sin derecho a beneficio alguno si se le hubiera notificado con el plazo de ocho días de antelación abonándole éste si no se le hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

b) *Prestación del Servicio Social sustituti-*

vo del Servicio Militar.—El trabajador que se incorpore al Servicio Social sustitutivo del Servicio Militar, disfrutará de los mismos beneficios que el que presta el Servicio Militar, teniendo en cuenta que la prestación económica que al mismo se le reconoce, únicamente la disfrutará por un tiempo igual a la duración del Servicio Militar Obligatorio y no por la totalidad que dure la prestación del Servicio Social sustitutivo, debiendo solicitar asimismo la reincorporación, que se le concederá, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la fecha del cese del referido Servicio Social.

6. *Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.*—Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiera impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la empresa.

7. *Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.*—El trabajador privado de libertad, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reintegro dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la empresa y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

8. *La situación de huelga y cierre patronal.*—Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondientes de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

Art. 25. *Jornada semanal de trabajo.*—La jornada semanal de trabajo es la que se refleja en el Calendario Laboral anexo a este convenio.

Art. 26. *Número de jornadas y horas de trabajo al año.*

1. El número de jornadas de trabajo será el que resulte de restar de los días naturales del año los siguientes:

- Domingos.
- Fiestas.
- Vacaciones.
- Días no laborables de empresa.

2. El tiempo de presencia en cómputo anual será el que resulte de sumar el tiempo de trabajo real y el de los descansos.

Para el personal de taller, el número de horas efectivas de trabajo real será de 1.888 horas, para el año 1981. En el mismo año, para el resto del personal, el número de horas efectivas de trabajo real será de 1.898. Este personal, técnico y administrativo, puede tomar el bocadillo durante la jornada en su puesto de trabajo y sin que este descanso suponga reducción oficial en la jornada pactada; los responsables de cada Departamento arbitrarán las horas más convenientes para los descansos mencionados, que no tienen por qué ser simultáneos y que deberán realizarse de acuerdo con las características de cada trabajo.

3. El turno de noche librará todos los sábados, así como la víspera de la festividad de los Reyes, en caso de ser laborable.

4. La distribución diaria de las horas de trabajo se contiene en el Calendario anexo a este Convenio.

5. Habrá un descanso diario de quince minutos, por cuenta de la empresa para el personal de taller que trabaje de forma continuada, tal y como figura en el Calendario laboral anexo. Dicho tiempo de descanso está englobado en los conceptos retributivos y sus cuantías, que se hacen figurar en las tablas anexas a este Convenio, para cada categoría laboral.

Art. 27. *Vacaciones.*

1. El período de vacaciones se disfrutará con carácter general de la siguiente forma:

— 28 días naturales, a disfrutar ininterrumpidamente en el mes de agosto.

— Las vacaciones normalmente, serán colectivas. El disfrute de éstas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla, este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso, como en los de excedencia, baja en la plantilla y Servicio Militar.

— El personal que por fuerza mayor y de acuerdo con el Comité de Empresa tenga que permanecer durante el período de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y, dentro de cada Planta o grupo de trabajo proporcionalmente disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera, teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente veintiocho días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera.

— El cómputo de vacaciones se hará de día a día y la fracción de día de vacación a que tenga derecho, se contará como día completo.

— A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

— El calendario figura en el Anexo de este Convenio.

Art. 28. *Régimen salarial.*

El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el art. 2.

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

El incremento que se pacta en el presente Convenio Colectivo es del 6 por 100 sobre salarios reales a 31 de diciembre de 1980, del 1 de enero al 30 de junio de 1981 y del 9 por 100 asimismo sobre salarios reales a 31 de diciembre de 1980, del 1 de julio al 31 de diciembre de 1981.

Por consiguiente, las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad están afectadas por el incremento previsto para el período de 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 29. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—Como aplicación de la normativa de ordenación del salario (Decreto 2380/73, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973) el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Jefe de Equipo.
 - 2.3. Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Mejora de productividad.
 - b) Prima o incentivo a la producción.
 - c) Horas extraordinarias.
 - 2.4. Vencimiento periódico superior a un mes.
 - a) Gratificación de julio.
 - b) Gratificación de Navidad.

La retribución de Convenio mensual se distribuirá en los siguientes porcentajes, por redondeo:

- 36 por 100 al salario base.
- 50 por 100 al complemento de mejora de productividad colectiva.
- 14 por 100 al concepto de prima o incentivo de la producción.

Art. 30. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este Convenio Colectivo Sindical.

Art. 31. *Complemento de antigüedad.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de los quinquenios en la cuantía del 10 por 100 del salario base correspondiente a la categoría profesional en que esté clasificado.

Los quinquenios se devengarán en el mes en que se cumpla la fecha, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, contándose a estos efectos los períodos de aprendizaje y el tiempo de trabajo como Pinche, Botones y Aspirante, tanto para los que ostenten estas categorías, como los que lo fueron en su día, así como los que ingresen en la empresa.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias, etc.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público sindical de ámbito provincial o superior, como el de la prestación del Servicio Militar o Servicio Social sustitutivo, el permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa cualquiera que sea el Grupo Profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 32. *Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, percibirán un 20 por 100 del salario base establecido en este Convenio, que se reducirá a la mitad si realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, durante un tiempo superior a sesenta minutos sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional toxicidad, penosidad y la marcada peligrosidad superior a la normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser un 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, de modo que dejarán de abonarse si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieren las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad en el trabajo.

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respecto a las modificaciones que hagan desaparecer tales circunstancias, se resolverá por la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 33. *Complemento de nocturnidad.*—El personal que tuviera derecho a percibir este complemento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 54 de la Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirá el 30 por 100 de su salario base, cuando se trabajara durante el período nocturno más de cuatro horas, y, la parte proporcional a las horas trabajadas, en el caso de que en di-

cho período nocturno trabajara más de una hora, sin exceder de cuatro.

A este efecto, se considera como período nocturno el comprendido entre las 22 y las 7 horas.

Art. 34. *Complemento de mejora de la productividad.*—Tiene por objeto remunerar la mejora colectiva de la productividad del personal de la empresa, que se incluye bajo tal denominación en anexo de este Convenio Colectivo Sindical y que corresponde al coeficiente de productividad.

Art. 35. *Niveles retributivos.*—En la aplicación de los diferentes niveles retributivos de este concepto, en tanto no se lleven a cabo los trabajos en la Comisión Mixta de Valoración de Puestos de Trabajo, en las categorías del personal obrero, se tendrán en cuenta las siguientes normas, con carácter provisional:

1. El nivel B será aplicable a todo el personal al servicio de la empresa, así como a los que cambien a categorías superiores.

2. En el nivel A no podrá haber más de un 15 por 100 del personal de la empresa encuadrado en cada una de dichas categorías profesionales, pasándose a dicho nivel por decisión de la Dirección de la empresa.

Art. 36. *Complemento de primas e incentivos.*—Los coeficientes de prima para el personal de «Automóviles Talbot, S. A.» que perciba este incentivo, serán a partir de la fecha de vigencia de este Convenio, los determinados en el anexo del mismo.

En los sistemas de incentivo, prima individual o colectiva, que la empresa tenga establecido o pretenda instalar en el futuro, el cálculo de la retribución total de todos los centros de trabajo de la empresa en los que existe el sistema de prima colectiva con la calificación de individual, se computará por el valor que con esta determinación figura en las Tablas Salariales de este Convenio.

Art. 37. *Retribuciones extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de «Automóviles Talbot, S. A.» en julio y Navidad, se abonarán en la cuantía señalada en el Anexo del presente Convenio y, en ningún caso será un porcentaje inferior al 61 por 100 de la retribución mensual del Convenio para su categoría.

Art. 38. *Horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias a requerimiento de la empresa estará dentro de los límites que la legislación laboral establece, y serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El número de horas extraordinarias será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o la administración.

Para velar por el cumplimiento de este artículo se creará una Comisión Mixta que será informada mensualmente, a nivel global; asimismo, y con carácter individualizado de todos aquellos trabajadores que superen los topes anuales establecidos legalmente.

También con objeto de emitir informe, con carácter preceptivo, conocerá aquellas que sea preciso realizar por trabajadores que hayan cubierto los topes legales.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo legalmente establecido.

Art. 39. *Definición de tiempos.*

1. *Unidad de trabajo.*—Es el volumen de trabajo efectuado por un operario a una actividad ritmo normal (100), durante una hora, incluido el coeficiente de recuperación y los demás suplementos autorizados. Su denominación es HACHE y se representa por «H».

2. *Actividad mínima exigible (100).*—Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su oficio, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo normal y sin detrimento de su integridad.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal, que andando sobre el suelo horizontal llano recorre sin carga y con temperatura de 10/18 grados centígrados 4,5 Km/h. aproximadamente.

En la escala «Automóviles Talbot, S.

A.» esta actividad se la representa por 100, que es la actividad mínima exigible.

En el caso de que un productor no alcance la actividad mínima exigible, con riesgo de pérdida de prima a la productividad, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria, la cual considerará de modo especial las condiciones de trabajo y psíquicas del productor, tras lo que deberá emitir el informe correspondiente.

3. *Actividad correcta o media (112,5).*—Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, sin carga y con temperatura de 10/18 grados centígrados, 5 Km/h., aproximadamente.

4. *Actividad óptima (133,3).*—Es la que puede desarrollar un individuo, normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y esfuerzo.

Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre sin carga y a la temperatura de 10/18 grados centígrados 6 Km/h.

5. *Tiempo standard (o «H» standard de una operación).*—Es una valoración realizada por personal técnico especializado elegido por la Dirección de la Empresa, aplicando un sistema de medición autorizado, de las «H» de mano de obra necesarias para ejecutar con el mejor método posible y los medios actuales, las operaciones específicas en documentos previstos para ello, para la fabricación o montaje de un producto. El tiempo standard se utilizará para determinar la producción horaria standard, que será reflejada en todas las hojas de trabajo de puestos individuales.

En los trabajos en cadena, el tiempo standard será el utilizado para los correspondientes equilibrados, que serán desarrollados al mayor detalle en función de la problemática técnica de cada cadena.

En cada puesto de trabajo existirá la documentación de procesos y tiempos correspondientes a las operaciones que en el mismo se realicen.

6. *Contenido del tiempo standard.*—El tiempo standard consta de dos partes:

- 1.° Tiempo base:
 - a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).
 - b) Elementos acíclicos (que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación).
- 2.° Suplementos autorizados:
 - a) Fatiga.
 - b) Equilibrado de puesto (para trabajos en cadena o esperas obligadas por proceso).
 - c) Necesidades personales.
 - d) Otros (expresamente autorizados para casos concretos).

7. *Criterios para los suplementos de fatiga.*—Se considerará un suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo típico y la postura típica del operario. Asimismo, se deberá tener en cuenta las condiciones ambientales que rodean al puesto de trabajo.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de la fatiga. El suplemento que se concederá al tiempo base por este concepto, será la diferencia cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo.

8. *Suplementos de tiempo.*

- a) Suplemento de necesidades personales.

Se aplicará sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5 por 100 por este concepto.

La utilización de este suplemento por el operario será voluntaria siempre que se trate de puestos individuales. En los casos de trabajo en cadena o equipo, este suplemento se disfrutará en dos períodos de tiempo preacordados y repartidos a lo largo de la jornada, admitiéndose como excepción un máximo de tres, en aquellas plantas o sectores cuyas particulares características así lo aconsejen y siempre que exista previo acuerdo por ambas partes. Serán absorbibles si existieran paradas fortuitas, cuando éstas se produzcan en la hora inmediata anterior a la

parada reglamentaria. Todo el personal afectado, deberá ser avisado para que haga uso del suplemento de necesidades personales, y en caso de arreglarse la avería, se respetará el tiempo estipulado. La utilización de este suplemento no requerirá paro de cadenas o máquinas cuando existan operarios volantes.

b) *Trabajos en cadena.*
Las cadencias de las cadenas podrán elevarse en un 5 por 100 sobre la que fijan los correspondientes equilibrados, al objeto de recuperar pérdidas de producción imputables a los operarios de la cadena y aquellas que sean fortuitas.

*En el caso de paradas fortuitas (averías o falta de material), la elevación de cadencia se producirá desde la reanudación del trabajo hasta la recuperación total o parcial del paro habido, dentro del turno en que dicho paro se haya producido, siendo sólo recuperables como máximo quince minutos por este motivo.

c) *Limpieza de puesto.*
Se concederán cinco minutos para la recogida del puesto de trabajo, para todo productor que ocupe un puesto de producción individual o de cadena.

Para el personal de Fundición, se concederá un suplemento de diez minutos para su limpieza y aseo personal.

9. *Producción horas standard.*—Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse aplicando el tiempo standard por pieza.

Se halla dividiendo la unidad entre las «H» standard de la operación.

10. *Actividad standard.*—Es la relación expresada en porcentaje de la producción realizada medida en «H» y las horas hombre efectivas de trabajo gastadas.

Mide el rendimiento real logrado.

11. *Establecimiento de tiempos standard.*—La determinación de un tiempo standard requiere:

- 1.° Definición de unas condiciones standard.
- 2.° Determinación de un método standard.
- 3.° Operario adiestrado.
- 4.° Aplicación de un sistema de medición, tal como:
 - Cronometraje.
 - Muestreo de trabajo.
 - Tiempos predeterminados.
 - Tablas de tiempo normalizadas.
- 5.° Cálculo de tiempo standard, aplicando los suplementos autorizados.
- 6.° Comunicación a través del mando de taller, mediante la documentación adecuada, al operario.

Art. 40. *Rendimiento a la producción.*—Para el cálculo de primas se empleará la fórmula general:

$$P = V.P. \times C.P. \times C.Pr. \times C.C.$$

SIENDO:
P. = Importe individual de la prima.
V.P. = Valor del punto.
C.P. = Coeficiente del puesto.
C.Pr. = Coeficiente de presencia.
C.C. = Coeficiente de calificación.

1. Determinación del C. C.—Se definen dos sistemas para la determinación de C.C. dependiendo del tipo de trabajo y plantas:

- a) Sistema de mecanización
Por control individual o por equipos.
Para Plantas:
Fundición.
Motores.
Ejes.
Engranajes.
T. Térmicos.
Prensas.
T. Galvánicos.

Durante la vigencia de este Convenio, la parte económica presentará a la parte social la propuesta para la transformación del actual sistema de incentivos basado en las «H» atribuidas al descrito en este artículo, con el fin de establecer de forma conjunta el calendario definitivo de las acciones necesarias.

- b) Sistema de montaje.
Por control colectivo a nivel de Planta.
Para Plantas:
Simca.
Dodge.
Camiones y Tractores.
2. C.C. para el caso de la M.O.D. a control individual o por equipos en plantas con sistema de mecanización.

$$C.C. = \frac{\text{horas control} \times K \times Q + (\text{Horas no Cont.} + \text{Horas Paro}) \times Y}{\text{Horas de trabajo}}$$

2.1. Determinación de K (coeficiente de rendimiento).

K = 0 para actividades standard inferiores a 100.

K = 1 para actividades standard de 100.

Para actividades standard comprendidas entre 101 y 110 inclusive, se aplicará la fórmula de cálculo siguiente:

K = 2,27 por Act. Standard - 1,27.

Para actividades standard comprendidas entre 111 a 125 inclusive, se aplicará la fórmula de cálculo siguiente:

K = 2,25 por actividad Standard - 1,25.

Para las actividades standard superiores a 125, se aplicará el coeficiente:

K = 1,56.

2.2. Determinación de Q (coeficiente de compensación).

A efectos de compensación de rendimientos limitados por máquinas o procesos de trabajo, se establece a cada operación de trabajo un coeficiente «Q» en función de la limitación existente en cada modalidad de trabajo. Estas limitaciones vendrán dadas por los casos siguientes:

a) Operaciones simples (un hombre por máquina).

b) Operaciones simultáneas dependientes entre sí.

c) Operaciones simultáneas independientes entre sí.

d) Operaciones de montaje y manuales (será coeficiente 1).

2.3. Determinación de Y.

Y = 1, cuando K ≤ 1

Y = K, cuando K > 1

2.4. Horas paro
Se entenderá que no son las imputables al operario.

3. Cálculo de C.C. para el caso de control de la mano de obra directa de las plantas de montaje.

Analizada la complejidad del sistema de incentivo de posible aplicación a estas plantas, se nombrará una comisión que durante la vigencia de este Convenio formule una propuesta satisfactoria para ambas partes y que comprenda los distintos supuestos de la problemática específica de las mismas.

4. Coeficiente de calificación C.C. para el resto del personal clasificado como mano de obra indirecta C.C. = 1, en los casos de rendimiento normal. Estará comprendido entre 0,9 y 1 en los casos de rendimientos anormales, quedando esta operación a juicio de los mandos correspondientes.

Los importes de las deducciones revertirán en el Fondo de Ayuda Social.

Art. 41. Remuneración de domingos y festivos.—Los domingos y festivos se abonarán por el salario base de este Convenio Colectivo Sindical, más antigüedad y complementos de mejora de productividad.

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar en domingos y festivos de empresa, librará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de la semana posterior al día trabajado y recibirá, además, una compensación económica de 2.465 pesetas, siempre que la jornada sea de siete horas, y, 2.960 pesetas, cuando ésta fuera de ocho horas, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

La empresa le compensará, asimismo, los gastos de transporte colectivo público debidamente justificados.

Se necesitará la autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, por parte de la empresa, para todos aquellos trabajos que se realicen en domingos y festivos.

Asimismo, se aplicará el criterio de un día festivo al personal del turno de noche, cuando por necesidades de servicio trabaje seis jornadas en la semana.

Art. 42. Remuneración de los días no laborables de empresa.—El resto de días no laborables del Calendario anexo a este Convenio, en los que no se trabaje, el personal que trabaje a incentivo individual, se le abonará, además, la cifra prologada de la prima obtenida en el mes al que pertenezca dicho día no laborable.

Art. 43. Remuneración de vacaciones y permisos retribuidos.—Para la determinación de la retribución de vacaciones se multi-

plicará el número de días de las mismas, fijado en el art. 27 de este Convenio, por la cifra que resulta de sumar lo que el productor percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario base.

2. Complemento de mejora de productividad.

3. Complemento de antigüedad.

4. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

5. Para el personal que trabaje con incentivo individual a la producción, se agregará además, la cifra promedio de la misma, obtenida en los tres meses sucesivos, realmente trabajados, inmediatamente anteriores a las vacaciones oficiales.

6. Para el personal que no trabaje con incentivo individual a la producción se agregarán, en sustitución del incentivo, la cantidad fijada por carencia de incentivo individual.

Para los casos especiales de permiso o vacaciones extras retribuidas, se aplicará la cifra que resulta del último cómputo para las vacaciones oficiales sin que se tenga en cuenta la fecha de disfrute de estos permisos.

Art. 44. Forma de pago.—El personal de la empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual, abonándose a mediados de mes un anticipo de 15.000 pesetas al personal semanal.

Art. 45. Retribución en periodo de baja por enfermedad.—A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, se le complementará por cuenta de ésta la diferencia existente entre el 90 por 100 de la retribución total que para su categoría profesional se establece en las Tablas salariales anexas a este Convenio más su complemento por antigüedad, y la prestación de la Seguridad Social. Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad.

El porcentaje que actualmente tiene establecido la Seguridad Social es del 60 por 100 para los primeros veinte días de baja. Si en el futuro la Seguridad Social efectuara aportaciones inferiores al porcentaje referido, la empresa no se hará cargo de la diferencia resultante; lo que será negociado con la representación social.

A partir del primer día natural del mes en que se cumplan los noventa días de baja por enfermedad y previo informe favorable del Servicio Médico de empresa, y en los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, se le complementará hasta el 100 por 100, percibiéndolo mientras dure su situación de incapacidad laboral transitoria.

Para los casos de baja por enfermedad común la Comisión Mixta, una vez cumplidos los sesenta días de la fecha de baja, estudiará cada caso, por si hubiera de completarse hasta el 100 por 100 en razón a las necesidades familiares de cada empleado. En casos excepcionales, la Comisión Mixta propondrá a la Dirección de la empresa las ayudas precisas.

Igualmente, al personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los Facultativos de la empresa, se le incrementará lo que perciba por el Seguro de Accidentes de Trabajo hasta el 100 por 100 de lo que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media durante el mes natural anterior trabajado, al correspondiente a la fecha de su baja.

A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, les será aplicables los valores establecidos en el mismo, para cada categoría laboral, de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo. Análogamente se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este Convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 46. Permisos retribuidos.—El tra-

bajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional se señalen en la tabla Anexa de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimientos de padres, cónyuge, hijos o hermanos: cuatro días naturales.

2. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: tres días naturales.

3. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos: dos días naturales.

4. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: tres días naturales.

5. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

6. En caso de paternidad: tres días naturales, de los cuales, al menos dos, serán laborables.

7. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: un día natural.

8. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso se estará a lo legalmente establecido.

9. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: un día natural.

10. Por lo que refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y que figura en el Anexo de este Convenio.

11. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por 100, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de escendencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En los supuestos a que se refieren los números 2, 4, 6 y 7 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Madrid, el permiso se aumentará en un día más natural, y en el supuesto del núm. 3 el aumento será de dos días naturales más.

Permisos por formación profesional

1. Permisos con ocasión de exámenes.—Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutadas en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos, con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales.—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registra-

dos en el Ministerio de Trabajo, o, en su caso, en el Ministerio de Agricultura, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dediquen a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la empresa.—Cuando los cursos sean organizados por la empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por la empresa será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos estos casos el trabajador vendrá obligado a presentar en la empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Art. 47. Faltas y permisos.—Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Se acuerda, como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Art. 48. Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 49. Cancelación de las sanciones impuestas.—Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves; y dos, cuando fueran faltas muy graves.

Art. 50. Jubilaciones.—En la actualidad y como consecuencia de la aplicación de los anteriores Convenios Colectivos Sindicales de la empresa, existe la cantidad de ciento cuarenta y siete millones sesenta y dos mil ochocientos veintitrés pesetas, destinadas a construir un Fondo de Jubilación para todo el personal de la empresa.

En relación con ello se acuerda:

1. Que dicha cantidad, así como a la que se hará referencia en el núm. 3 de este artículo, será destinada exclusivamente a la jubilación del personal de la empresa y de aquellos que causen baja en la misma, por declararseles afectos de incapacidad permanente total.

2. Que la jubilación será forzosa al cumplir el trabajador los 65 años de edad, con las dos siguientes únicas excepciones:

a) Si al cumplir los 65 años no le correspondiera en la Seguridad social el 100 por 100 de porcentaje, podrá continuar trabajando por el tiempo necesario, para completar el derecho al siguiente porcentaje mayor al que le correspondiera al cumplir los 65 años. En ningún caso dicho período podrá ser superior a un año.

b) En el caso de que le faltara tiempo de carencia para adquirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social, podrá continuar en la empresa hasta perfeccionarlo, y como máximo hasta los sesenta y nueve años en todo caso.

3. A este personal en el momento de dársele la baja, la empresa por jubilación o al declararsele la incapacidad permanente total con cargo al Fondo de Jubilación, se le abonará la cantidad de 650.000 pesetas.

4. La aportación de la empresa a dicho Fondo, durante la vigencia del presente Convenio será la de 20.335.000 pesetas.

5. Aquel trabajador que, habiendo

cumplido los sesenta y cinco años, con anterioridad al 31 de diciembre de 1980, no haya optado en su momento por la jubilación, se le concede un plazo máximo de seis meses a partir del 1 de abril de 1981, para que pueda solicitar voluntariamente la jubilación, antes de serle ésta impuesta forzosamente.

6. Ambas partes convienen en mantener una Comisión Mixta para controlar la administración de este Fondo.

Art. 51. *Reclamaciones.*—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones a la Superioridad.

El procedimiento es el siguiente:

a) La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante su Jefe inmediato, de forma escrita.

b) Si por su Jefe inmediato no le fuera resuelta en un plazo de cuatro días laborables, podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el Jefe de Departamento o Planta.

c) Si el Jefe de Departamento, en el plazo de cuatro días laborables no le contesta o su contestación no se satisficiera, el productor podrá recurrir a la Dirección, presentando recursos por escrito al Departamento de Relaciones Laborales.

d) Las reclamaciones no susceptibles por la urgencia o gravedad, podrán hacerse directamente el jefe del departamento, previo permiso del jefe inmediato, el cual no lo denegará siempre que éste no lo resuelva favorablemente.

La Dirección dispondrá de un plazo de catorce días laborables para contestar al productor.

Durante la tramitación de la reclamación el productor podrá, de acuerdo con sus facultades legales, informar a sus representantes sindicales.

Agotada la vía de reclamación ante la empresa, el productor podrá acudir a la representación social, la cual deberá contestarle en un plazo máximo de un mes; también podrá recurrir a los organismos sindicales, laborales, administrativos o contenciosos, con arreglo a las normas legales en cada caso.

Art. 52. *Becas y ayudas para estudios.*—La empresa con el fin de estimular a su personal y a los hijos de éste que hayan superado los 16 años de edad, se establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 2.152.800 pesetas año, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este fondo, intervendrá una comisión mixta, la cual efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas. Asimismo, se establece una ayuda escolar para los hijos de todos los productores de la plantilla, en edades comprendidas entre los 3 y 16 años, ambos inclusive. La cuantía de esta ayuda será de 340 pesetas por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar.

Aquellos productores que tengan hijos subnormales, por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará 4.310 pesetas mensuales, mientras dure el tratamiento.

Art. 53. *Viviendas.*—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la empresa incrementa el Fondo actual de 82.440.000 pesetas con 10.962.000 pesetas más, resultando un fondo de 93.402.000 pesetas que se destinará con carácter preferente a las solicitudes de créditos para la adquisición de vivienda que reúnan las condiciones establecidas en el Reglamento de la empresa, que tiene autorizado por el Ministerio de la Vivienda, de fecha 3 de mayo de 1965, así como para aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda, concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 200.000 pesetas, debiendo reintegrarse en el plazo de tres años en los préstamos de cuantía hasta

50.000 pesetas y en cinco los préstamos de cuantía superior.

Para la administración y distribución de este Fondo se estará a los acuerdos de la Comisión Mixta.

Art. 54. *Economato laboral.*—El economato laboral de la empresa seguirá funcionando de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 21 de marzo de 1958, y disposiciones que lo desarrollan, siendo de cuenta y cargo de la empresa el costo originado por la distribución de los artículos a domicilio, en la red actualmente existente. En este punto se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 62 de Guardería.

La empresa subvencionará anualmente el economato laboral con la cuantía de 6.458.000 pesetas, cuya finalidad determinará la Junta administrativa del economato. Durante la vigencia de este Convenio, estos 6.458.000 pesetas se verán incrementados con 7.800.000 pesetas, importe de la congelación de la subvención anual para la guardería, quedando un fondo de 14.258.000 pesetas. De los 7.800.000 pesetas, se destinarán 2.800.000 pesetas a subvencionar el reparto a domicilio. Se llevará a efecto la ampliación del mismo, en lo referente a ropa y calzado, si ello fuera posible, durante la vigencia de este Convenio.

Art. 55. *Seguro de vida.*—La empresa seguirá manteniendo el seguro de vida en vigor (para los casos de muerte o de invalidez) que ha concertado con la Compañía de Seguros, en beneficio de su personal y que está en vigor desde el 16 de junio de 1969.

Art. 56. *Transportes.*—La empresa actualizará y ampliará en su caso, los servicios de transporte del personal a la entrada y salida al trabajo de todos los turnos, debiendo cumplir las disposiciones dictadas por la Jefatura Central de Tráfico en la materia.

Art. 57. *Grupo de empresa.*—El Grupo de Empresa como instrumento para el desarrollo cultural, deportivo y recreativo de los trabajadores de «Automóviles Talbot, S. A.», se regirá autónomamente por los Estatutos aprobados por sus afiliados.

La empresa subvencionará al Grupo de Empresa con una cantidad anual de 807.000 pesetas revisables en cada Convenio Colectivo.

La empresa seguirá descontando la cuota de los afiliados al Grpo de Empresa, en la nómina, como hasta ahora lo venía haciendo.

Art. 58. *Seguridad e higiene.*—Las normas de seguridad e higiene en el trabajo pretenden conseguir la protección de los trabajadores, contra los accidentes y las enfermedades profesionales. Para ello se tenderá a eliminar todos aquellos agentes contaminantes cuyas concentraciones sobrepasen los límites admitidos por la legislación o, en su caso, por las normas, que con carácter interno, se acuerden en el seno de la empresa y que puedan afectar a la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones en todos y cada uno de los puestos de trabajo, así como en las instalaciones de «Automóviles Talbot, S. A.».

En lo que no contemplen estas normas se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para un mejor funcionamiento y una mejor solución de todos los problemas relacionados con la salud en el trabajo se tendrá un Comité Central de Seguridad e Higiene y unos Comités auxiliares en cada local de trabajo, y su composición será la legalmente establecida, pudiéndose acordar en el seno del mismo, la ampliación en orden a su más eficaz funcionamiento.

Comité Central.—La composición de este Comité estará de acuerdo con lo legalmente establecido. Dentro del propio seno del Comité Central de Seguridad e Higiene se podrán arbitrar algunos posibles cambios, de acuerdo con las necesidades.

Comités auxiliares de Seguridad e Higiene.—Para una mayor prevención de riesgos en el trabajo, y por cada local o área de producción, se formarán Comités auxiliares de Seguridad e Higiene. En la composición de estos Comités estarán todas las áreas implicadas por parte de la empresa, y tres representantes de los tra-

bajadores, que podrán ser miembros del Comité de Empresa.

Funcionamiento del Comité Central de Seguridad e Higiene.—El funcionamiento del Comité Central de Seguridad e Higiene será el siguiente:

a) El Comité se reunirá mensualmente de forma oficial y ordinaria; de manera extraordinaria, cada vez que sea necesario.

b) El Comité establecerá, a la vista de las necesidades, el orden de prioridad para la solución de los problemas.

c) El secretario del Comité de Seguridad e Higiene convocará las reuniones ordinarias, como mínimo con siete días de antelación, con el Orden del Día previamente establecido de acuerdo con la Representación de los trabajadores.

d) Las reuniones extraordinarias serán convocadas con el menor tiempo posible.

Comités auxiliares de Seguridad e Higiene.—El funcionamiento de los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene será el siguiente:

a) Los Comités se reunirán mensualmente de forma oficial y ordinaria; de manera extraordinaria, cada vez que sea necesario.

b) Los problemas que se escapen de su poder de solución se pasarán al Comité Central para su tratamiento.

Funciones del Comité Central de Seguridad e Higiene.

a) Este Comité dispondrá, en la medida de lo posible, de toda la información relativa a riesgos para la salud: sustancias, equipos, diseños, cambios tecnológicos, así como los datos ambientales y clínicos que obren en poder de la empresa.

b) Este Comité, a requerimiento de alguna de las partes, podrá proponer la realización de estudios higiénico-ambientales, encuestas epidemiológicas, etc., en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud.

c) Para la realización de estos estudios, así como para análisis clínicos y de laboratorio, el Comité Central de Seguridad e Higiene podrá acudir directamente al Servicio Social de Seguridad e Higiene o a cualquier otro tipo oficial.

d) Este Comité conocerá, en la medida de lo posible, en todo momento, los proyectos, funciones y actividades de los departamentos de Seguridad e Higiene y de los servicios médicos.

e) El Comité Central de Seguridad e Higiene potenciará la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, a través de cursos impartidos por la empresa, organismos oficiales, etc.

Dada la importancia de la formación, y en virtud de lo establecido por la vigente Legislación, los componentes de los Comités de Seguridad e Higiene, de acuerdo con la Dirección de la Empresa, tendrán derecho a asistir a congresos, cursos y otras actividades que se organicen sobre el tema. La empresa facilitará en todo momento los medios precisos, y correrá con las cargas que suponga la asistencia a tales actos.

f) Realizar visitas a los locales de trabajo y a las dependencias establecidas para los trabajadores, a fin de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, herramientas, procesos laborales, etc.

g) Se tendrá un control médico especial, además del anual, sobre aquellos trabajadores que están en un puesto con condiciones presumiblemente perjudiciales, en tanto se eliminen estas condiciones.

h) Conocer los sistemas de protección individual más adecuados.

i) Conocer la organización de la lucha contra incendios en la empresa.

j) Redactar un informe memoria-anual sobre las actividades del Comité Central de Seguridad e Higiene, así como elaborar los informes pertinentes sobre temas concretos.

Funciones de los Comités Auxiliares de Seguridad e Higiene

a) Estudiar todos los problemas que puedan afectar la salud en el trabajo y denunciar su existencia.

b) Conocer todos los accidentes habidos en el local de trabajo.

c) Observar la limpieza y orden de

los locales de trabajo, y exigir su mantenimiento.

d) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales adecuadas a sus puestos de trabajo, así como fomentar su utilización.

e) Poner en conocimiento del Comité Central de Seguridad e Higiene todos los problemas que escapen de su competencia.

f) Y, en general, asegurar la observancia de las disposiciones legales sobre Seguridad e Higiene.

Toxicidad, peligrosidad y penosidad

Con objeto de ordenar todo lo referente a estos aspectos, así como determinar unos criterios más acordes con la realidad, se estudiarán unas normas que podrán completar la normativa vigente y se aplicarán con preferencia a todo lo que hay en la actualidad legislado.

Una vez establecidas, tendrán un año de experimentación; pasado este tiempo se estudiarán para comprobar su efectividad.

Se tenderá a la supresión de las condiciones penosas, tóxicas y peligrosas que se puedan dar en los puestos de trabajo de «Automóviles Talbot, S. A.», aboliéndose los pluses que correspondan legalmente mientras subsistan estas condiciones o durante todo el tiempo en que el trabajador se vea afectado como consecuencia de las mismas.

El Comité de Seguridad e Higiene estudiará el tema temperaturas y formulará las propuestas oportunas al respecto.

Art. 59. *Adquisición de vehículos.*—Los productores con un año de antigüedad que adquieran automóviles nuevos en la empresa, gozarán de un descuento del 10 por 100 sobre el precio de venta al público.

Para la adjudicación de automóviles usados se elaborarán unas normas en cuya elaboración intervendrá la Representación legal de los trabajadores.

Durante la vigencia de este Convenio se establecerá un sistema para que los trabajadores tengan un descuento en la adquisición de recambios.

Art. 60. *Renovación anual de ropa de trabajo*

a) *Funciones de taller*
La duración de la ropa de trabajo será de un año, salvo aquellas prendas de seguridad cuya duración deba ser distinta, según uso y de acuerdo con las Normas del departamento de Seguridad e Higiene.

b) *Funciones técnico-administrativas y de mando*
El departamento de Seguridad e Higiene decidirá los puestos que requieren el uso de ropa de trabajo, así como las frecuencias de renovación.

La ropa de trabajo y prendas de seguridad son de utilización obligatoria.

Art. 61. *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*—A todo el personal de la plantilla de la empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho.

a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la empresa, 2.700 pesetas de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.

b) Al nacer cada hijo 5.400 pesetas.

Art. 62. *Guardería infantil.*—El Fondo actual de Guardería es de 15.816.000 pesetas.

La subvención anual de 7.800.000 pesetas pasa al Economato íntegramente. En tanto no se constituya la guardería infantil, una Comisión Mixta determinará las ayudas económicas que pueden ser destinadas a las mujeres, viudos y casos excepcionales; trabajadores de la empresa, con hijos comprendidos entre los tres meses y los tres años, que los dejen en guarderías infantiles, y siendo esta ayuda incompatible con la ayuda escolar.

Art. 63. *Garantías sindicales.*—El Comité de empresa, en el ejercicio de sus funciones y garantías estará a lo acordado en el anexo de este Convenio.

Art. 64. *Secciones sindicales.*—Se reconoce a todos los Sindicatos legalmente constituidos, con una representación de un 10 por 100 de votos obtenidos, un

delegado sindical que dispondrá de cuarenta horas mensuales para ejercer funciones sindicales, con las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa.

En casos excepcionales, tales como elecciones sindicales, negociación de Convenio Colectivo, etc., la Dirección de la empresa podrá conceder un mayor número de horas o delegados, exclusivamente, para el asunto de referencia. Esta autorización se extinguirá automáticamente al finalizar el motivo excepcional que lo provocó.

Art. 65. *Disminuidos físicos.*—En cuanto al personal afectado por disminución en su aptitud física se estará a lo dispuesto en el Anexo de este Convenio.

Art. 6 bis.—*Revisión del Convenio.*—En el transcurso del presente año la revisión semestral es la correspondiente a tres puntos.

Madrid, 10 de abril de 1981

DISMINUIDOS FISICOS

1. Clasificación del personal a estos efectos

1. Personal en baja por enfermedad o accidente

Se considera como tal aquel que temporalmente se ve obligado por razones de salud, enfermedad común o accidente de trabajo, a apartarse de la realización de todo trabajo en la empresa. Su situación es la de incapacidad laboral transitoria.

2. Personal en rehabilitación.

Es el personal que, habiendo obtenido el alta en la situación de incapacidad laboral transitoria, no puede reincorporarse definitivamente a su puesto de trabajo, pero, como parte de su proceso de curación, debe reincorporarse a la vida activa de trabajo en otro puesto más orientado a sus aptitudes físicas que a sus conocimientos profesionales.

3. Personal que tiene en trámite el reconocimiento oficial de una incapacidad permanente.

Es el personal que, habiendo obtenido el alta por curación en la situación de incapacidad laboral transitoria, sin embargo le quedan secuelas que le incapacitan de un modo permanente para su puesto de trabajo, lo cual debe ser reconocido por la Comisión Técnica Calificadora Provincial, Central o Magistratura de Trabajo, según los casos, invirtiéndose en la tramitación del correspondiente expediente un tiempo, que comienza a partir del día siguiente al del alta y termina con la notificación de la resolución o sentencia firme.

4. Personal que tiene reconocida una incapacidad.

a) Incapacidad permanente parcial. Es la del personal afectado por una incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, produce una disminución, al menos, del 66 por 100 de su capacidad de garantía en su profesión habitual. No obstante, cuando la incapacidad tenga su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se califica como parcial, aunque no alcance el mencionado porcentaje, siempre que ocasione al trabajador una disminución sensible en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de dicha profesión. La compensación económica que principalmente obtiene de la Seguridad Social, consiste en la entrega de una cantidad a tanto alzado o una pensión del 35 por 100 sobre la base reguladora de cotización, según los casos, pudiendo solicitar la declaración de minusválido.

b) Incapacidad permanente total. Es la del personal que está inhabilitado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta. La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social consiste en una pensión vitalicia del 55 por 100 sobre la base reguladora de cotización.

c) Incapacidad permanente absoluta. Es la del personal que está inhabilitado por completo para toda profesión u oficio. La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social, consiste en

una pensión vitalicia del 100 por 100 de su salario base de cotización, en todo caso sobre ingresos reales.

Dentro de esta incapacidad se encuentra la gran invalidez, que es cuando el trabajador necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida. La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social será la misma que para la incapacidad permanente absoluta incrementada en un 50 por 100 más.

Si la incapacidad permanente absoluta por accidente o enfermedad se produce antes de cumplir los 65 años de edad, el interesado puede cobrar de una sola vez, o en pagos mensuales el capital que le corresponda por la póliza del Seguro Colectivo de Vida, que tiene contratada la empresa.

5. Personal que tiene en trámite la declaración de minusválido.

Es el personal que, reuniendo las condiciones de hecho para ser declarado minusválido, inicia la tramitación del correspondiente expediente y se mantiene en tal situación hasta que obtiene el reconocimiento por la Unidad Provincial de Valoración y se inscriben en el correspondiente Registro.

6. Personal minusválido.

Son las personas que están afectadas por una disminución física o psíquica, no inferior al 33 por 100 que les impide obtener o conservar el empleo adecuado, precisamente a causa de limitada capacidad laboral. También se incluyen aquí las personas que tienen reconocida una incapacidad permanente parcial, que soliciten tal calificación.

Así como los incapacitados acreditan su condición por resolución de la Comisión Técnica Calificadora o sentencia de la Magistratura de Trabajo, los minusválidos la acreditan:

a) Con certificado de la Unidad de Valoración, en el que consta la clase y grado de disminución que padece.

b) Estar inscrito en el Registro de Trabajadores minusválidos de la oficina de colocación correspondiente a su domicilio.

7. Personal que tiene mermadas sus facultades físicas o psíquicas.

Este personal, al cabo de muchos años de trabajo, sin haber alcanzado aun la edad de jubilación, se ve imposibilitado de continuar realizando el trabajo que siempre hizo y, aun cuando en teoría se encuentran en condiciones de solicitar la condición de minusválidos, no lo hacen, o no reúnen el mínimo necesario para ello, y creen que la empresa debe facilitarles un trabajo adecuado en que terminen o continúen su vida laboral.

En este mismo supuesto se encuentran aquellos que por sus condiciones físicas no pueden realizar determinados trabajos de su profesión, pero si otros de la misma, no teniendo baremo suficiente para su declaración como minusválido.

2. Delimitación de la acción de la empresa.

La acción específica de la empresa, a estos efectos, queda delimitada a los siguientes supuestos:

1. Personal en rehabilitación.

2. Personal en trámite del reconocimiento oficial de una incapacidad permanente parcial.

3. Personal que tiene en trámite la declaración de minusválido.

4. Personal minusválido.

5. Personal que tiene mermadas sus facultades físicas o psíquicas.

3. De las comisiones de trabajo protegido.

1. Comisión de planta.

En cada planta se constituirá una Comisión de Trabajos Protegidos, compuesta por:

— El Director de la planta, que actuará como Presidente.

— El Médico de la planta.

— El Responsable de Ingeniería Industrial en la planta.

— El Responsable de Métodos de Taller.

— Dos de los representantes de la Representación Social de la planta, los cuales se podrán hacer acompañar por uno de los miembros de la Reorientación Social en el Comité Central.

— El responsable de Personal en planta que actuará como Secretario.

2. La Comisión Central de Trabajos Protegidos.

La Comisión Central de Trabajos Protegidos estará integrada por:

— Un representante de la Dirección de Personal, que actuará como Presidente.

— El Director del Centro de Trabajos Protegidos.

— El Médico representante de los Servicios Médicos de empresa.

— Un responsable del departamento de finanzas.

— Los representantes de operaciones industriales que se especifican, que serán convocados por el Presidente, siempre que los afecte directamente:

Un representante del Grupo de Fabricación.

Un representante del Grupo de Montaje.

Un representante de Calidad.

Un representante de Ingeniería Industrial.

Un representante de Ingeniería de Fabricación.

Un representante de Control de Producción.

Un representante de Planificación y Desarrollo de Productos.

— Cuatro representantes de la Representación Social del personal de la empresa, los cuales se podrán hacer acompañar de dos asesores.

— Un representante de Relaciones Industriales, que actuará como Secretario.

Tanto las Comisiones de planta como la Comisión Central, tendrán carácter ejecutivo en sus decisiones.

4. Normas e instrucciones.

1. Personal en rehabilitación.

a) El servicio médico establecerá contacto con el Director de la Planta, en donde el interesado preste sus servicios.

b) El Director de Planta, de acuerdo con las indicaciones del Servicio Médico, asignará al interesado las funciones que temporalmente debe prestar.

c) Si el Director de Planta no diera solución a la propuesta del Médico, se someterá el caso a estudio de la Comisión de Planta.

d) En el seno de la Comisión de Planta se estudiará el caso y se buscará un puesto de acuerdo con lo indicado por el Servicio Médico.

e) En último extremo, se someterá el caso a la Comisión Central de Trabajos Protegidos, la cual determinará lo procedente en cada caso.

2. Personal propuesto para incapacidad permanente.

a) Los Servicios Médicos de Empresa se pondrán en contacto con el Director de la Planta a que pertenece el interesado, para determinar si puede volver a su primitivo puesto de trabajo (a pesar de la incapacidad permanente parcial) o se le puede acoplar a otro puesto.

b) El Director de la Planta determinará si existe o no esa posibilidad.

c) Si no hay posibilidad, a juicio del Director de la Planta, de acoplarle en la misma, el Servicio Médico prepara un informe que remitirá a la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos.

d) En la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos se estudiará si existe puesto o no adecuado para el interesado.

e) Si, a pesar de ello, no existiera puesto de trabajo, se deberá remitir a la Comisión Central de Trabajos Protegidos, cuya Comisión determinará lo procedente.

3. Personal que tiene en tramitación la declaración de Minusválido.

a) El interesado presenta, en los Servicios Médicos de Empresa, la copia de haber solicitado la declaración de Minusválido en la Unidad Provincial de Valoración.

b) Los Servicios Médicos de Empresa comunican tal circunstancia a Relaciones Laborales.

c) Los Servicios Médicos de Empresa comprueban si el puesto que ocupa el interesado en la Planta está de acuerdo con las facultades físicas del interesado.

d) Si el puesto está de acuerdo con el condicionamiento del interesado, los Servicios Médicos de Empresa lo comunican a Relaciones Laborales.

e) Si el puesto de trabajo no está de acuerdo con el condicionamiento del interesado, los Servicios Médicos de Empresa con el Director de la Planta determinan el puesto que debe ocupar el mismo y el rendimiento exigible será determinado por la Comisión de Planta.

f) Si no hay posibilidad, a juicio del Director de la Planta, el Servicio Médico de Empresa preparará un informe, que remitirá a la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos.

Entretanto, el trabajador permanecerá en su Planta o Departamento hasta la decisión definitiva.

g) En la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos, se estudiará si existe o no puesto adecuado para el interesado.

h) Si, a pesar de todo ello, no existiera puesto de trabajo, se remitirá todo lo actuado a la Comisión Central de Trabajos Protegidos, la cual determinará lo procedente.

i) Si en definitiva el interesado no obtuviera la declaración de Minusválido en la Unidad de Valoración del I. N. P., habiendo mediado informe previo favorable al mismo de los Servicios Médicos de Empresa, en el sentido de que no debe continuar en su puesto de trabajo habitual, la empresa le clasificará como disminuido físico y le buscará puesto adecuado a sus posibilidades físicas, dentro de las posibilidades de su organización.

4. Personal declarado Minusválido por la Unidad Provincial de Valoración.

a) El interesado presenta copia de la resolución de la Unidad Provincial de Valoración, en los Servicios Médicos de Empresa.

b) Los servicios Médicos de Empresa remiten copia Administración de Personal y a Relaciones Laborales.

c) Si el declarado minusválido estuviera acoplado, podrá continuar en el mismo puesto, archivándose lo actuado.

d) En los demás casos, se procederá en la forma especificada en los apartados 3 a 8 del epígrafe anterior.

5. Personal que tiene mermadas sus facultades físicas o psíquicas.

a) Este personal debe dirigirse al Servicio Médico de Empresa, el cual determinará la existencia o no de la disminución de facultades.

b) Los Servicios Médicos de Empresa comprueban si el puesto que ocupa el interesado en la planta está de acuerdo con las facultades físicas del interesado.

c) Si el puesto está de acuerdo con el condicionamiento del interesado, los Servicios Médicos de Empresa lo comunican a Relaciones Laborales.

d) Si el puesto de trabajo no está de acuerdo con el condicionamiento del interesado, los Servicios Médicos de Empresa con el Director de la Planta determinan el puesto que debe ocupar el mismo y el rendimiento exigible será determinado por la Comisión de Planta.

e) Si no hay posibilidad, a juicio del Director de la Planta, el Servicio Médico de Empresa preparará un informe, que remitirá a la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos.

Entretanto, el trabajador permanecerá en su planta o departamento hasta la decisión definitiva.

f) En la Comisión de Planta de Trabajos Protegidos, se estudiará si existe o no puesto adecuado para el interesado.

g) Si, a pesar de todo ello, no existiera puesto de trabajo, se remitirá todo lo actuado a la Comisión Central de Trabajos Protegidos, la cual determinará lo procedente.

5. Personal con más de 50 años

El personal con más de cincuenta años, procedente de cadena o que ocupe puesto de trabajo de especial penosidad o en el que concurra otras circunstancias que lo hagan excepcionalmente penoso en relación con el interesado, tendrá opción a la cobertura de las plazas que se produzcan fuera de cadena, en condiciones y circunstancias que hagan esto compatible con la organización y producción normales, conservando la categoría y retribución.

6. Turnos de trabajo

Siendo el horario una de las condiciones de los puestos de trabajo, que puede determinar la disminución de las condiciones físicas para el mismo, el personal con capacidad disminuida no hará el tur-

no de noche, cuando éste afecte de modo directo a su disminución.

El personal operario de producción mayor de cincuenta años para hacer el turno de noche, será preciso su expresa voluntad.

ANEXO

GARANTIAS SINDICALES

Asignación de horas a los miembros del Comité

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la inter-

pretación dada por el Tribunal Central de Trabajo, el número de miembros del Comité de empresa es de 47, los cuales a título personal e individualizado dispondrán de una reserva de 40 horas laborales al mes.

Las horas derivadas de la participación en Comisiones Mixtas con la Dirección.

Las horas mensuales para las actividades previas a la participación en Comisiones Mixtas, consideradas necesarias para la preparación y ejecución de los temas a debatir, serán las que a continuación se detallan:

Table with 2 columns: COMISIONES and MAXIMO DE HORAS A APLICAR. Lists various activities like 'Aprendices, formación y promoción' and 'Cambio de puesto de trabajo' with corresponding hour limits.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1981

Calendar grid for 1981 showing months from Enero to Diciembre. Includes columns for Festivos, No Laborables Empresa, Regulación de Jornada, and Vacaciones. Total laborable days: 236.

HORARIO TURNOS DE TRABAJO

Table detailing work schedules for TALLER, OFICINAS, and ESPECIAL categories. Includes columns for DE LUNES A SABADO and DE LUNES A VIERNES/SABADOS with start/end times.

EL TERCER TURNO LIBRA LOS SABADOS

AGOSTO LABORABLE calendar grid for August 1981, showing laborable days.

Cuando sea necesario para los miembros de una Comisión aumentar el número de horas concedidas, deberán solicitarlo previamente, justificando su necesidad y en base a ello, será aplicado por la Dirección.

Las Comisiones circunstanciales que se puedan crear, como las del Convenio, temperatura, etc., se les asignará en su momento el número de horas correspondiente.

Las horas de guardia semanales en la Secretaría del Comité, será de dos personas para el turno de mañana y otra para el turno de tarde, que previa y necesariamente será comunicado por el Secretario del Comité a Relaciones Laborales y Sindicales.

Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la Dirección, tanto en el centro de trabajo, como fuera de éste.

Las horas correspondientes a reuniones que se celebren a petición de las Direcciones de Planta, serán a cuenta de las mismas.

Control de horas

El representante de los trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo antes de abandonar el mismo, deberá comunicarlo a su mando inmediato, indicando que la ausencia obedece a motivos sindicales. De igual forma procederá a reincorporarse a su trabajo.

El mando efectuará el control que considere oportuno, y diariamente en la «tarjeta de control de ausencias en puesto de trabajo» reflejará el total de las ausencias habidas en el día. La tendrá a disposición del interesado en cualquier momento, e irá visada por el mando y por el representante de los trabajadores.

El impreso de «autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias» que utilizan los representantes de los trabajadores al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el interesado, por el secretario, o, en su ausencia, por el presidente.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a ese acuerdo.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de los representantes de los trabajadores, se efectuará cómputo bimensual tal como se venía efectuando hasta ahora.

Si por la Administración se dictasen disposiciones legales que regulasen la actividad representativa de los miembros del Comité de empresa y que implicasen variaciones en alguna de las partes de este anexo, no tendrán eficacia práctica alguna, pues las condiciones acordadas forman un todo orgánico e indivisible.

(G. C.-5.210)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DEL MERCADO CENTRAL DE LEGAZPI, SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS MAYORISTAS DEL MERCADO CENTRAL DE FRUTAS DE MADRID, LA AGRUPACION DE EMPLEADOS DEL MERCADO CENTRAL DE FRUTAS Y LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de Mayoristas de Frutas y Hortalizas del Mercado Central de Legazpi, suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas del Mercado Central de Frutas de Madrid, la Agrupación de Empleados del Mercado Central de Frutas y la Central Sindical Comisiones Obreras el día 31 de marzo de 1981,

y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 30 de abril de 1981.-El Delegado de Trabajo. (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

Este Convenio estará suscrito entre la Asociación de Mayoristas de Frutas y Hortalizas del Mercado Central de Legazpi y las Centrales Sindicales, CC. OO. e Independientes.

Artículo 1.º Ambito territorial y personal.-El presente Convenio Colectivo de Trabajo obliga a todas las empresas componentes de la «Asociación del Mercado Central de Legazpi, de Madrid», así como a los trabajadores que durante la vigencia del Convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas.

Art. 2.º Vigencia y duración.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia de Madrid, no obstante, las mejoras económicas acordadas se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1981 terminando el 31 de diciembre de 1981.

Art. 3.º Clasificación del personal según la permanencia.-El personal atendiendo a su permanencia, se clasifica en fijo, eventual e interino (ver Ordenanza de Comercio, art. 7).

Las empresas están obligadas a formalizar con cada uno de los trabajadores eventuales e interinos que admitan por más de 5 días, un contrato escrito en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, el día que comenzó la prestación de sus servicios, la clase de éstos y su duración. Se entregará una copia del contrato al trabajador. Todo eventual o interino que no tenga formalizado contrato escrito se considerará como fijo.

Art. 4.º Clasificación profesional.-Teniendo en cuenta las características de estas empresas y el personal que ocupan, se establece la siguiente clasificación por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal mercantil propiamente dicho.
II. Personal administrativo.
III. Personal de actividades auxiliares.
1. Personal mercantil propiamente dicho.- Vendedor es el que a las órdenes de los mayoristas y con conocimiento de las cantidades y clases de los artículos lleva a cabo la subasta o venta de éstos y efectúa en el propio puesto los trabajos burocráticos relacionados con dichas ventas.
II. Personal administrativo.- Oficial administrativo es el que a las órdenes del empresario y en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios realiza con responsabilidad propia los siguientes trabajos de oficina: Expedición de boletos de mercancías, control de operaciones verificadas en el día, realización de liquidaciones, confección de facturas, despacho de correspondencia, liquidación de subsidios y Seguros Sociales y mecanografía.

Auxiliar administrativo.-Es el que con conocimientos generales de índoles administrativas auxilia en la ejecución de trabajos de redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses o impuestos, mecanografía y otros no estrictamente burocráticos, como pesar, anotar pesos, etc.

Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa pasarán automáticamente a la categoría de oficiales administrativos, sin que ello suponga el que dejen de realizar las funciones que tenían atribuidas como auxiliares administrativos, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

Cobrador.—Queda equiparado al auxiliar de caja mayor de 20 años, de la Ordenanza Laboral.

III. Personal de actividades auxiliares.—Mozo especializado. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir prácticamente un oficio ni implicar operaciones de venta exige, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

Entre dichos trabajos se comprenden la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, tomar nota de los mismos, recogida y almacenaje de envases y pago a los minoristas de las fianzas depositadas como garantía de su devolución, preparar la remisión de envases a los remitentes tomando nota de los mismos, pesar y anotar los pesos.

Mozo.—Es el que efectúa el transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento y realiza cualquier otro trabajo

que exija predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

El mozo pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga el que deje de realizar las funciones que tenía atribuidas como tal mozo, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

Conductor.—Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, está encargado de conducir camiones de propiedad de la empresa, cuida de la conservación de los mismos y orienta sobre su carga y descarga. Equiparado a oficial de primera.

Art. 5.º Remuneración del trabajo.—Los salarios que se fijan en el presente Convenio para cada una de las categorías profesionales son los que a continuación se determinan:

CATEGORIAS	SUELDO BASE	PLUS ASIST.	PLUS COMPEN-SACION HORARIO	TOTAL
Vendedor.....	39.549	1.594	3.770	44.913
Oficial Administrativo.....	35.303	1.594	3.770	40.667
Auxiliar Administrativo.....	33.611	1.594	3.770	38.975
Cobrador.....	34.456	1.594	3.770	39.820
Mozo Especializado.....	33.000	1.594	3.770	38.364
Mozo.....	31.547	1.594	3.770	36.911
Conductor.....	35.301	1.594	3.770	40.665
BIENIOS				
Vendedor.....	989			
Oficial Administrativo.....	883			
Auxiliar Administrativo.....	840			
Cobrador.....	861			
Mozo Especializado.....	825			
Mozo.....	789			
Conductor.....	883			

Plus compensación horario.—Hace referencia al acuerdo firmado por los representantes legales y sindicales de las Agrupaciones de Empresarios y de trabajadores del Grupo de «Asentadores del Mercado Central de Frutas» en fecha 24 de febrero de 1976, como contraprestación a la obligación por parte de los trabajadores a aceptar los nuevos turnos de trabajo elaborados por las empresas, que se recogieron en el artículo siguiente; acuerdo que fue homologado por el ilustrísimo Delegado Provincial de Trabajo el 26 de septiembre de 1976.

Antigüedad.—La tabla anterior de bienios hace referencia al 2,5 por 100 del salario base.

Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y beneficios serán abonadas de acuerdo con lo dispuesto en esta materia en la Ordenanza Laboral (arts. 42 y 44), por el importe total de una mensualidad.

Art. 6.º Jornada.—Será de 43 horas semanales, 42 horas para los turnos de jornada continuada. Cada trabajador tendrá claramente especificada su jornada de trabajo según los turnos establecidos, que son:

Mozos, primer turno: de 6 a 10 y de 14 a 18 horas.

Mozos, segundo turno: de 17 a 24 horas.

Mozos, tercer turno: 5 días a la semana de lunes a viernes, ambos inclusive, y de 22 horas a 6 horas 24 minutos.

Personal administrativo: de 6 a 13 horas.

El descanso legal de 36 horas señaladas para los siguientes turnos es el siguiente:

Primer turno y administrativos: sábados tarde y domingos.

Segundo turno: domingo, mañana del lunes.

Tercer turno: ya mencionado.

El tiempo que se trabaje en exceso a las 43 o 42 horas semanales, según sea jornada partida a continuada, se computará como horas extraordinarias.

Art. 7.º Vacaciones.—Las vacaciones anuales reglamentarias se disfrutarán a

petición del trabajador, necesariamente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo que las necesidades del servicio lo impidiesen.

Art. 8.º Seguridad e higiene.—En todos los centros de trabajo existirá un botiquín dotado del material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados.

Art. 9.º Prendas de trabajo.—Las empresas proveerán a su personal mercantil y administrativo de dos guardapolvos y a los mozos de dos trajes azul o peto. Estas prendas tendrán un año de uso obligatorio durante la jornada.

Art. 10. Las empresas seguirán abonando la ayuda de transporte a que se refiere el art. 10 del Convenio anterior, en las mismas condiciones a aquellos trabajadores que lo vinieron percibiendo.

Igualmente se obliga a abonar dichas ayudas a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre y cuando justifiquen que no pueden utilizar los medios de transporte públicos en servicio normal (metro, autobuses y autobuses periféricos), en este último supuesto, la empresa solicitará al trabajador la justificación de los gastos efectuados.

En todo caso, los trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el primer párrafo de este artículo, podrán optar entre continuar percibiendo la ayuda a que el mismo se refiere, o por el contrario acogerse a lo dispuesto en el párrafo segundo.

Art. 11. Ambas partes se comprometen a gestionar conjuntamente del Excelentísimo Ayuntamiento de Madrid la habilitación de un lugar, dentro del recinto del mercado, en el que puedan celebrarse las necesarias reuniones informativas para los trabajadores.

Art. 12. Comisión paritaria.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de conciliación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará integrada por 8 miembros fijos de cada una de las partes, y que son los siguientes:

Representación empresarial: Don Antonio García Carrero, don Rafael Sanmartín Giner, don José Ramírez, don José Rubio Vendrell, don Manuel Aroca Castro, don Salvador Hernández García, don Pascual Martínez Talens y don Edmundo Sanchis Gómez.

Representación social: Don José Luis Alonso, Carriazo Corral, don Nicasio López Velasco, don Vicente Alcázar Montero, don José Espinosa Ramírez, don Ismael Ramos Jiménez, don Gregorio Figueroa Castillo, don Vicente Velilla Navarro y don José M.º Lozano.

Los miembros de dicha Comisión paritaria, en representación de los trabajadores en desempeño de sus funciones, como integrantes de la misma y sólo en tanto pertenezcan a ella, disfrutarán de garantías sindicales de acuerdo con la Legislación Laboral vigente.

La condición de miembros de la comisión paritaria del presente Convenio se extinguirá a todos los efectos con la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

La conciliación en los problemas o las cuestiones que deban ser sometidos por las partes y en los supuestos previstos en el presente Convenio.

— La interpretación del Convenio.

— La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

— Conocimiento de las plantillas.

— Control sobre la contratación, comunicando las empresas a la comisión los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes. Procurando dar preferencias al personal que anteriormente haya prestado sus servicios en el mercado.

Ambas partes acudirán a la comisión que tratará de provocar la conciliación entre ellos. En caso de que no la hubiera, emitirá opinión que se elevará donde proceda si alguna de las partes considera oportuno.

Procederá a convocar a la comisión indistintamente cualquiera de las partes.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, siendo éstos designados libremente por cada una de las partes.

Art. 13. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral para el Comercio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º Desde el momento de la firma de este Convenio los trabajadores podrán solicitar la ayuda establecida en el artículo 10 del mismo.

2.º Ambas partes acuerdan que la comisión paritaria comenzará a funcionar con las garantías establecidas en el art. 12 del presente Convenio a partir del día 10 de abril de 1981.

3.º Todas las empresas que funcionen en el Mercado Central de Legazpi y como no encuadradas en la Asociación de Mayoristas de Frutas y Hortalizas podrán adherirse al presente Convenio.

4.º Con efectos desde la publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia del presente Convenio, entrará en vigor la Póliza de Seguros número 272222/1 de la Compañía New Hampshire Insurance Company, a través de American International Group, que suscribe la Asociación de Empresarios Mayoristas de Frutas y Hortalizas del Mercado Central de Legazpi de Madrid, en nombre de todos sus asociados y a beneficio de los empleados de los mismos.

Dicha póliza se considera Anexo de este Convenio a todos los efectos.

5.º Se estudiará la constitución de una Comisión Mixta, con un máximo de cinco miembros por cada parte, que no pertenezcan a la Comisión Paritaria, para el estudio y desarrollo de ideas que contribuyan al buen funcionamiento y defensa del Mercado.

La denuncia del presente convenio, habrá de hacerse, por escrito, por cualquiera de las partes, o por ambas, ante la autoridad laboral y ante la otra parte.

El plazo de preaviso para dicha denuncia será, un mes antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

(G. C.—5.208)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PETROLIFERA DE TRANSPORTES, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 1 de abril de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Petroliera de Transportes, S. A.», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 27 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

CAPITULO I

Artículo 1.º Ambito territorial.—El ámbito de este Convenio alcanza los centros de trabajo que tiene la empresa «Petroliera Transportes, S. A.» en su domicilio actual, de San Erasmo s/n., Villaverde Alto, y demás dependencias.

Art. 2.º Ambito personal.—Este Convenio afecta a la totalidad del personal que se rige y está de acuerdo con la Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera, así como por el reglamento de régimen interior de esta empresa.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación.

Art. 4.º Vigencia, prórroga y denuncia.—La vigencia del presente Convenio se extiende inicialmente hasta el día 31 de diciembre de 1981, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

Ambas partes contratantes se reservan el derecho de denuncia total o parcial de las cláusulas pactadas que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto de la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES

Art. 5.º Vinculación a la totalidad.—El conjunto de los derechos y obligaciones contenidos en los pactos normativos de este Convenio constituye un todo indivisible y por consiguiente si la autoridad laboral entendiese que el presente Convenio conculca la legalidad vigente, el Convenio quedará inhabilitado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 6.º Exclusión de otros Convenios.—El presente Convenio será la norma principal que regule las relaciones laborales en el seno de «Petroliera Transportes, S. A.».

Para lo no especificado en él, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera y demás disposiciones legales de vigente aplicación así como los derechos personalísimos que vinieran disfrutándose.

Art. 7.º Compensaciones, absorciones y garantía personal.—Las condiciones pactadas, estimadas en su conjunto, compensan globalmente a las que regían en su

totalidad sobre los mínimos reglamentarios o convenidos colectivamente, cualquiera que fuera su origen, de nominación o forma sin perjuicio de aquellas situaciones personales, en virtud de las cuales un determinado trabajador pudiera recibir mayores beneficios que los que con carácter global establece el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán sus condiciones especiales.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán en cómputo anual las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras, a que se refiere este párrafo, sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando.

Art. 8.º *Obligaciones del conductor.*—Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios a ambos.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijan.

d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, es decir, verificando estas operaciones tal y como se vienen realizando hasta la fecha.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios, y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquéllos.

g) Durante el llenado y vaciado de la cisterna verificará la operación de purga en cada compartimiento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por Campsa, Butano y otras

entidades, o las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de los productos correspondientes.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Facultades de la Dirección.*—Es facultad de la Dirección de la empresa la organización técnica y práctica del trabajo en todos sus centros, conforme a los criterios y normas establecidas en el ordenamiento laboral.

La organización y estructuración de la empresa impuesta por necesidades del servicio público que presta.

La movilidad, criterios de programación y distribución del trabajo y del personal, se hará con arreglo a los criterios de organización y necesidades de la empresa, previo informe a la representación legal de los trabajadores.

La de fomentar la productividad, eficacia y estabilidad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.

CAPITULO IV

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art. 10. *Salario base.*—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional que figura en el anexo número uno del presente Convenio.

Art. 11. *Complementos salariales.*

a) *De antigüedad.*—Todos los trabajadores de «Petroliera Transportes, S. A.» percibirán un complemento de antigüedad en la forma y cuantía que establece la vigente Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

b) *De peligrosidad.*—Este complemento se percibirá para todo el personal por día trabajado en la cuantía del 10 por 100 del sueldo base, tal y como dispone la legislación vigente.

c) *De nocturnidad.*—El personal que trabaje el turno de noche, percibirá un complemento equivalente al 25 por 100 de su salario base y antigüedad, con excepción de aquellos trabajadores que fueran contratados expresamente para el referido turno.

d) *De carga y descarga.*—Todo el personal por la realización de las operaciones indicadas percibirá un complemento de 177 pesetas por día trabajado.

e) *De realización de trabajo sin ayudante.*—Todo el personal que ejecute su trabajo sin ayudante, percibirá un complemento de 177 pesetas por día trabajado.

Art. 12. *Sistema de rendimiento en el trabajo (para conductores).*—Para una producción equivalente a la obtenida en el año 1980, se establece un sistema de primas en las franquicias y precios que figuran en el anexo número 2.

A la producción de dicho año se le calcula un prima media para 1981 equivalente a 16.650 pesetas por conductor y mes, computada anualmente y distribuida individualmente en función de la producción personal obtenida.

Cualquiera que fuera la producción obtenida mensualmente por cada trabajador, éste obtendrá una prima fija men-

sual mínima de 3.885 pesetas computable dentro de su prima total mensual, siempre que se realice la jornada normal de trabajo.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*

a) *Garantizadas.*—Se acuerda que en compensación de las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, la realización de las horas extraordinarias hasta el límite de las 6 horas semanales que permite y autoriza el ordenamiento legal vigente, tenga el carácter de obligatorias por parte de los trabajadores.

No obstante ello, los conductores, ayudantes y demás personal afectado por esta prolongación de jornada que quisieran verificar sus servicios con el límite máximo de trabajo de su jornada normal, lo pondrán en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación, percibiendo en lo demás sus retribuciones correspondientes.

El valor de la hora garantizada para el personal, será de conformidad con la tabla del Anexo n.º 1.

b) *Sin garantizar.*—Se acuerda establecer y pactar la siguiente tabla de horas extraordinarias, según las distintas categorías, haciendo constar que ha sido compensada la diferencia entre el valor real de la hora extra en cada categoría y el regulado en las presentes tablas a las primas de producción, asistencia y salario base y a las personales de aquellos trabajadores que no trabajen con prima (Anexo n.º 2).

c) *Festivos.*—Se abonarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores en cada supuesto, distribuyéndose estos servicios en forma equitativa.

Art. 14. Las primas y los complementos que se establecen para las categorías de encargados, administrativos, ayudantes, personal de tráfico, mecánicos y demás personal que no trabaje con el sistema de producción establecido en el artículo 12 del presente Convenio, serán las que figuren en el Anexo correspondiente a su tabla salarial.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal percibirá el importe de treinta días de salario base más antigüedad en el mes de julio y Navidad del presente año y la denominada paga de Beneficios de 1981, pagadero en el mes de marzo de 1982.

Art. 16. *Diets.*—Se establece una dieta de 400 pesetas comida y 400 pesetas cena.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

Art. 17. La jornada normal de trabajo será para todo el personal de 42 horas semanales, con el descanso que la Ley vigente establece.

Se respetarán las jornadas de trabajo inferiores a la señalada que se viene disfrutando a título personal por los distintos trabajadores.

Art. 18. *Horario y turnos.*

DIA	NOCHE
7,30 mañana	19,30 tarde
8,30 mañana	22,30 tarde
9,30 mañana	21,30 tarde
	22,30 especial, a solicitud de conductores sin medios públicos de transporte a la hora de finalizar la jornada de trabajo.

Los anteriores horarios y turnos se establecen sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente.

Ayudantes.—Se estableció la jornada y turnos especificados en el Anexo de su tabla salarial.

Art. 19. *Vacaciones.*—Para 1981 todo el personal disfrutará de una vacación de 29 días naturales y 30 días como máximo en función de la antigüedad del trabajador disfrutadas dentro del período de junio a septiembre, salvo que la organización de la empresa exigiera una distribución distinta.

La retribución para las mismas se hará sobre la media de las percepciones totales de los tres meses anteriores trabajados, excepto dietas comida.

Art. 20. *Licencias y excedencias.*—Se regularán ambos aspectos de conformidad con la Ordenanza de Trabajo y demás disposiciones del Ordenamiento Laboral.

CAPITULO VI

Art. 21.º *Retirada del permiso de conducir.*—En caso de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir por sentencia firme o resolución firme de la autoridad competente y de forma definitiva, la empresa le asegurará un nuevo puesto de trabajo a elección de la misma, percibiendo el interesado la remuneración correspondiente a su nueva categoría. Al término de la suspensión del permiso de conducir, será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.

Se entiende que siempre y cuando esté conduciendo al servicio de la empresa.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL

Art. 22. Los trabajadores de «Petroliera Transportes, S. A.» que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les conceden la legislación vigente.

Podrán acumularse las horas sindicales en las personas representantes del personal que el Comité designe.

Las horas de disposición sindical por cada representante legal serán de treinta por mes.

CAPITULO VIII

ACCION SOCIAL

Art. 23. *Jubilación.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan cubierta la totalidad del período de cotización a la Seguridad Social exigido en la normativa legal en vigor, podrán, previa solicitud aceptada por la empresa, jubilarse a partir de los 60 años, comprometiéndose «Petroliera Transportes, S. A.» juntamente con el trabajador a tramitar expediente de jubilación anticipada ante el Fondo de Protección del Trabajo y Organismos Competentes, para recabar la ayuda económica y cumplimentarse por la empresa, hasta que el trabajador cumpla los 65 años o la edad mínima que se establezca para la jubilación reglamentaria. Como se expresa, la obligación de la empresa, si ésta es conforme con la solicitud inicial y con la cantidad que se le asigna, regirá hasta que el trabajador cumpla la edad mínima reglamentaria que se indica.

Sin perjuicio de la petición que se concreta en el párrafo precedente el trabajador, al cumplir los 60 años de edad, podrá también promover jubilación anticipada y la empresa si da conformidad a la Base Reguladora y a la propia petición de la jubilación, complementará hasta el 100 por 100 de dicha base, subsistiendo esta obligación durante un período que no rebasará cinco años desde la jubilación anticipada y extinguiéndose asimilado esta obligación si la empresa deja de ser transportista de «Campsa» salvo, subrogación.

En el caso de producirse la jubilación, tanto anticipada como la voluntaria, la empresa a través del Montepío hará aportación de una mensualidad del salario real que será satisfecha al interesado.

Art. 24. *Montepío.*—Se actualiza el reglamento, por el que se rige el Montepío de empresa de tal forma que todas las prestaciones y contingencias de previsión social de la empresa, se harán a través del mencionado Montepío, aportándose por la empresa el montante de dichas prestaciones en relación con las jubilaciones previstas en el artículo 23 del presente Convenio.

CAPITULO IX

Art. 25. *Seguro de vida o invalidez.*—Para el personal que se rija por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enferme-

ANEXO CONVENIO 1981 PARA PERSONAL DE TALLER POR CATEGORIAS

	JEFE EQUIPO 20 %	OFICIAL 1.º MEC. 20 %	OFICIAL 2.º MEC. 10 %
Salario base	36.480	35.840	35.340
Antigüedad	7.296	7.168	3.534
Peligrosidad	3.040	2.987	2.945
Incentivos	17.500	5.000	5.000
H. extra	10.088	9.932	9.776
Dieta-prima	18.315	19.200	17.982
TOTAL	92.719	80.127	74.577

NOTA:

Empresa y trabajadores están de acuerdo en estudiar otros sistema de producción para el taller a lo largo del año y aplicar en el futuro otras fórmulas de incentivación o primas de producción mejorando las actuales para mejorar también el mantenimiento de la flota que el taller tiene encomendado.

Por consiguiente, empresa y trabajadores aceptan el que los actuales sistemas sean variados una vez encontradas las nuevas fórmulas de trabajo para las necesidades que el mantenimiento de la flota requiere.

ANEXO CONVENIO 1981 ADAPTADO A LOS TRABAJOS A REALIZAR PARA AYUDANTES CON PROMEDIO ANTIGÜEDAD 40 %

	GRUPO 30 H.	GRUPO 36 H.	GRUPO 42 H.	GRUPO 48 H.	G. 48 H. NOCHE
Salario base	34.200	34.200	34.200	34.200	34.200
Antigüedad	13.680	13.680	13.680	13.680	13.680
Peligrosidad	2.850	2.850	2.850	2.850	2.850
Norturnidad	—	—	—	—	9.975
Horas extra	—	—	—	9.542	9.542
Prima producción	12.654	18.204	23.754	19.528	15.253
TOTAL	53.384	68.934	74.484	79.800	85.500

HORARIO, Y TURNOS

DÍA	TARDE y NOCHE
7, 30	14,30
8,30	19,30
9,30	20,30
	21,30
	22,30

DISTRIBUCION TRABAJOS AYUDANTES 1981

Lavacoches	4	Fabriciano-García-Peña-Mansilla	(42 horas en 6 días)
Eng. ruedas-C. aceite	4	F. Cachero-Matesanz-M. Alvarez	(42 " " ")
Guardas-Noche	2	Hierro Esteban	(48 " " ")
Surt. Limpieza	1	Herranz horario 14,30-21,30	(42 " " ")
Factoría	1	Cayetano (de noche 48 H.) turna con Alarcón. De día sería de 42 horas en 6 días en Base.	
Taller	1	Andrés	(42 " " ")
Oficina	3	Sarty-Maximino-Ballesteró	(42 " " ")
Flota	3	Gómez-J. Parra-Rubiales	(" " ")
Plataforma	1	Eufrasio	(42 " " ")
Corretornos	2	Urbano-Moreno	(42 " " ")
Otros y Jubilaciones	2	Jubilaciones (Luciano-Domínguez), que aceptan Luciano ahora y Domínguez al cumplir los 65 años.	
	3	Enfermos (Jacinto-Alfonso-Eustaquio) que la empresa tratará de su jubilación anticipada.	

dad profesional, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor, una indemnización por importe de un millón de pesetas; concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguros correspondientes.

conforme a los siguientes criterios de referencia.

1. Relación familiar con alguno de los trabajadores de la empresa en igualdad de condiciones.
2. Se contratarán para los turnos y puestos de trabajo de noche, sustituyen-

do a los que vengán realizando estos turnos en orden a la antigüedad en el puesto y edad del trabajador.

3. Que cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Madrid, 30 de marzo de 1981

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

	SALARIO BASE	VALOR HORA EXTRA GARANTIZADA	VALOR HORA EXTRA SIN GARANTIZAR
Director general	82.000		
Jefe de Servicios	64.000		
Jefe de Sección	37.050		
Jefe Negociado	36.480		
Oficial 1.º Adm.	35.340	376	
Oficial 2.º Adm.	34.884	371	
Jefe Tráfico 1.º	35.910	382	449
Jefe Tráfico 2.º	35.169	376	440
Jefe Tráfico 3.º	34.570	370	432
Encargado General	36.480	388	456
Perito	37.620		
Conductor Turismo	35.796	382	
Conductor Mecánico	36.480	388	456
Conductor 1.º	35.842	388	456
Ayudante	34.200	367	432
Lavacoches	34.200	367	432
Jefe de Equipo	36.480	388	456
Oficial 1.º Mecánico	35.842	382	448
Oficial 2.º Mecánico	35.340	376	442
Oficial 3.º Mecánico	34.770	371	434

Madrid, 30 de marzo de 1981

ANEXO 2

FRANQUICIAS

Se establece un sistema de prima a la producción en función de las toneladas, los kilómetros, los viajes y los clientes que se realizan en un mes y jornada normales con unas franquicias iniciales a partir de las cuales se aplica la mencionada prima de producción.

A partir de las franquicias señaladas en el Anexo 2 «Franquicias» los precios para calcular la prima de producción son:

	PTAS.
— Por Ton. que rebase la franquicia señalada	16,65
— Por km. que rebase la franquicia señalada	4,44
— Por viaje que rebase la franquicia señalada	277,50
— Por cliente que rebase la franquicia señalada	111,00

Para aquellos conductores que no cumplieran las jornadas normales de trabajo al mes, por accidente, enfermedad u otras causas imputables a ellos, se desarrolla en la página siguiente la tabla de las franquicias correspondientes al número de turnos trabajados durante el mes.

Como sistema de corrección a dichas franquicias se establecen cuatro causas:

a) Los conductores que transporten fuel industrial se multiplicará sus toneladas/m³, por el coeficiente 1,3 para calcularles el valor de la prima por tal concepto.

b) Los conductores que durante su jornada laboral no dispongan de programación por no habérsela proporcionado la empresa, o una vez programado no fuera posible su realización por causa ajena a él, se les computará estas jornadas por una producción en pesetas similar a la que han venido realizando en los días del mes en curso, según la programación que les establece la empresa diariamente. Criterio de equidad en la programación mensual y anual.

c) Igual sistema se aplicará a todos los miembros del Comité que por causa de su cargo en el mismo no tengan programación y hasta el total de días no trabajados que les permite el presente Convenio.

d) Complementariamente todos los camiones de Gasóleo C y aquellos de Fuel Industrial con capacidades inferiores a las 15 toneladas, gozarán de una Tarifa especial, cuyo incremento compensará la pérdida del 3 por 100 de la prima que han cedido el resto de los camiones señalados en el incremento del 11 por 100.

A partir del mes de la publicación de este Convenio, el Comité de empresa oyendo a los interesados previamente propondrá a la misma la fórmula de distribución del mencionado 3 por 100.

NOTA: La empresa garantiza para una productividad igual a la de 1980, el equivalente para toda la plantilla de 16.650, pesetas por conductor y mes para todos los meses del año 1981, cantidad que resulta de multiplicar las 15.000 pesetas de prima del año 1980 incrementadas en un 11 por 100.

ANEXO CONVENIO 1981 ENCARGADO BASE 30 %

	14 %
Salario base	36.480
Antigüedad	10.944
Peligrosidad	3.648
Incentivos	4.560
Horas extra	10.088
Prima-producción	16.650
TOTAL	82.370

ANEXO CONVENIO 1981 JEFE TRAFICO 2.º 20 %

	14 %
Salario base	35.169
Antigüedad	7.034
Peligrosidad	3.517
Incentivos	3.586
Horas extra	23.688
Prima-producción dieta	14.231
TOTAL	87.225

CAPITULO X

COMISION PARITARIA

Art. 26. Para la interpretación y aplicación de este Convenio se acuerda establecer una Comisión Paritaria cuya composición se designará en este acto de negociación integrado por los siguientes señores:

- Representación de la empresa:
 - Director General.
 - Jefe de Personal.
 - Un miembro del Consejo de Administración.
 - El Asesor Jurídico.
- Representación de los trabajadores:
 - Un representante de los Conductores.
 - Un representante de los Administrativos.
 - Un representante de los del Taller.
 - Un representante de los Ayudantes.
 - Un representante de los conductores mecánicos.

CAPITULO XI

Art. 27. Ropa de trabajo.

- Dos pares de calzados al año.
- Dos prendas trabajo año; un mono, chaquetilla y pantalón.
- Una prenda de abrigo y lluvia cada dos años.

CAPITULO XII

Art. 28. Contratación nuevo personal.— Todo el personal que se contrate para prestar servicios en la empresa, se hará

ANEXO II

TABLA DE FRANQUICIAS CONVENIO 1981

TURNOS	TONELADAS	KILOMETROS	VIAJES	CLIENTES
1	36	72	2	3
2	72	144	4	5
3	108	216	5	8
4	144	288	7	10
5	180	360	9	13
6	216	432	11	16
7	252	504	13	18
8	288	576	14	21
9	324	648	16	23
10	360	720	18	26
11	396	792	20	29
12	432	864	22	31
13	468	936	23	34
14	504	1.008	25	36
15	540	1.080	27	39
16	576	1.152	29	42
17	612	1.224	31	44
18	648	1.296	32	47
19	684	1.368	34	49
20	720	1.440	36	52
21	756	1.512	38	55
22	792	1.584	40	57
23	828	1.656	41	60
24	864	1.728	43	62
25	900	1.800	45	65
26	936	1.872	47	68
27	972	1.944	49	70
28	1.008	2.016	50	73
29	1.044	2.088	52	75
30	1.080	2.160	54	78

El exceso de los valores de cada concepto/turno, tendrá los siguientes precios:

	PTAS.
— Tonelada.....	16,65
— Kilómetro.....	4,44
— Viaje.....	277,50
— Cliente.....	111,00

TABLA SALARIAL CONVENIO 1981

	SALARIO BASE MENSUAL-DIARIO
Director General.....	82.000
Jefe Servicios.....	64.000
Jefe Sección.....	37.050
Jefe Negociado.....	36.480
Oficial 1.º Administrativo.....	35.340
Oficial 2.º Administrativo.....	34.844
Jefe Tráfico 1.º.....	35.910
Jefe Tráfico 2.º.....	35.169
Jefe Tráfico 3.º.....	34.570
Encargado General.....	36.480
Perito.....	37.620
Conductor Turismo.....	35.796
Conductor Mecánico.....	1.216
Conductor 1.º.....	1.195
Ayudante.....	1.151
Lavacoches.....	1.151
Jefe Equipo.....	1.216
Oficial 1.º Mecánico.....	1.195
Oficial 2.º Mecánico.....	1.178
Oficial 3.º Mecánico.....	1.159

ANEXO CONVENIO 1981 OFICIAL 2.º ADMINISTRACION 10 %

	14 %
Salario base.....	34.884
Antigüedad.....	3.488
Peligrosidad.....	3.488
Incentivos-Prima-Producción.....	600
TOTAL.....	42.460

(G. C.-4.997)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEMAT ESPAÑOLA, S. A.» (CENTRO DE GUADARRAMA)

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 26 de febrero de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Semat Española, S. A.» (Centro de Guadarrama) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 28 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega).

En la ciudad de Guadarrama, a veintiséis de febrero de mil novecientos ochenta y uno, reunidos:

Don Adolfo J. Fernández Estevez y don Severiano Núñez Martín, como representantes elegidos de los trabajadores.

Doña Lourdes López de Aguilar y don Gervasio Rolando Rodríguez Acosta, como representantes legales de la empresa «Semat Española, S. A.»

Tras diversas negociaciones acuerdan el siguiente Convenio Colectivo:

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio se concierne dentro de la normativa de las leyes para los Convenios Colectivos entre la representación empresarial y social de la empresa.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio obligará a la empresa «Semat Española, S. A.», en su centro de trabajo de Guadarrama.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la empresa «Semat Española, S. A.», cuyas relaciones se rigen por la Ordenanza de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de basuras y Conservación de alcantarillado de 1.º de diciembre de 1972.

Art. 4.º *Ambito personal.*—Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de la empresa «Semat Española, S. A.» en su centro de trabajo de Guadarrama.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos y, por tanto, con carácter retroactivo, el día 1.º de octubre de 1980, previa aprobación y ratificación de todas sus cláusulas por parte del Excmo. Ayuntamiento de Guadarrama y su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia. Su duración será de un año, finalizando por tanto el 30 de septiembre de 1981 y siendo prorrogable tácitamente de no enunciarlo cualquiera de sus partes con una antelación de tres meses a su fecha de vencimiento.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios Colectivos nacionales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas.

CAPITULO II

Art. 7.º *Tabla Salarial*

Administrativos

— Salario mensual = 44.460 pts/mes.
— Antigüedad = la que corresponda en cada caso.
— Prima de Asistencia = 2.508 pts/mes.

Conductores

— Salario mensual = 37.620 pts/mes = 1.254 pts/día.
— Antigüedad = La que corresponda en cada caso.
— Plus de penosidad y peligrosidad = 10 por 100 sobre el salario mensual por la totalidad de los días del año = 3.750 pts/mes = 125 pts/día.
— Prima de Asistencia = 912 pts/mes.

Peones

— Salario mensual = 32.490 pts/mes = 1.083 pts/día.
— Antigüedad = la que corresponda en cada caso.
— Plus de penosidad y peligrosidad = 10 por 100 sobre el salario mensual por la totalidad de los días del año = 3.240 pts/mes = 108 pts/día.
— Prima de Asistencia = 399 pts/mes.

Art. 8.º *Complementos de vencimiento superior a un mes.*

a) Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán cada una en 30 días, una mensualidad, incluyéndose los siguientes conceptos: salario mensual, más antigüedad y plus de penosidad y peligrosidad de un mes (estos dos últimos solamente a quién les correspondan).

b) Participación de beneficios: Por este concepto, la empresa vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores anualmente una paga consistente en 15 días del importe de los siguientes conceptos antes pactados: salario mensual (media paga) más antigüedad y más 15 días del plus de penosidad y peligrosidad (estos dos últimos complementos solamente quien los tenga). Para su abono se estará a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo para la Limpieza Pública.

Art. 9.º *Antigüedad.*—Los productores afectados por este Convenio percibirán por este concepto tres bienes del 5 por 100 y quinquenios del 7 por 100 con un tope máximo del 60 por 100, según lo marcado en el artículo 25 —Apartado 2.º— del Estatuto del Trabajador. El importe de cada bien o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

CAPITULO III

MEJORAS SOCIALES

Art. 10.º *Jornada de trabajo.*—El período efectivo de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales.

Art. 11.º *Indumentaria.*—Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo de limpieza pública en todas sus facetas, la empresa facilitará la ropa de trabajo más conveniente según el tipo de función a desempeñar; asimismo el oportuno traje de agua para su protección.

Art. 12.º *Seguridad e Higiene.*—La empresa se compromete a una aplicación estricta de todas las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 13.º *Garantía de la relación de trabajo.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 46, apartado 1.º, del Estatuto del Trabajador.

Art. 14.º *Comisión de vigilancia.*—Para la aplicación del Convenio se crea una comisión de vigilancia bajo la presidencia del presidente del Convenio o Delegado de Trabajo o de quien éste delegue. Esta comisión estará además compuesta por un número igual de miembros en representación de la empresa que en representación de los trabajadores (éstos estarán elegidos por sus compañeros).

Art. 15.º *Reuniones.*—El comité de los trabajadores podrá disponer de quince horas mensuales no continuadas para celebrar reuniones, previa solicitud para ello a la gerencia de la empresa con la antelación debida; dichas horas no podrán ser acumuladas por un solo miembro o por tiempo superior al mensual; cada reunión no podrá exceder de una hora.

Art. 16.º *Disposición final.*—A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza de Trabajo para la Limpieza Pública, Riegos, Recogida de basuras y Conservación de Alcantarillado del 1.º de diciembre de 1972.

En Guadarrama, a 26 de febrero de 1981.

(G. C.-5.207)

IMPRENTA PROVINCIAL
POLIGONO INDUSTRIAL "VALPORTILLO"
CALLE PRIMERA, S/N. TELÉF. 651 37 00.
ALCOBENDAS (MADRID)