

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID



Suplemento al número 118, correspondiente al día 20 de mayo de 1983

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL
DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOMOVILES TALBOT, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Automóviles Talbot, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 13 de enero de 1983, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

- Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.
 - Remitir un ejemplar del convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 18 de abril de 1983.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Angel S. Rubio Ruiz.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOMOVILES TALBOT, S. A.»

Artículo primero Objeto del convenio.—El presente convenio regula las relaciones entre «Automóviles Talbot, S. A.» y sus trabajadores, con estricta sujeción a la normativa legal vigente en esta materia.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a las Factorías de «Automóviles Talbot, S. A.», con domicilio en Madrid y su provincia, quedando excluidas las Compañías Subsidiarias.

Art. 3.º Ambito personal.—El convenio afecta a la totalidad del personal de «Automóviles Talbot, S. A.» que presten sus servicios en esta empresa, se encuentre 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.º, número 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 del personal directivo se incluyen las categorías de jefe de departamento, director de departamento y director.

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 Ambito temporal.—El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1983 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 dos 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 nuevo convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 6.º Comisión Paritaria.

1.º Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

2.º 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 podrá 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.º Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de las representaciones económica 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 y existiendo acuerdo entre las partes se celebre antes.

4.º 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 corresponda.

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 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 Revisión del convenio.—Se procederá a la revisión salarial en el caso de que el IPC, en la cifra dada por el INE para el año 1983, supere el 14 %. El porcentaje de incremento se determinará en la forma siguiente:

El exceso de dicho IPC sobre el 14 % y hasta un máximo de 3 puntos, se multiplicará por 9/14, resultando el porcentaje de incremento a aplicar. La base a la que se aplicará serán los salarios reales a 31 de diciembre de 1982.

El incremento que resulte tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1983 y se abonará en una sola paga al finalizar el año 1983. El cálculo de la cuantía de esta paga se hará de acuerdo con las últimas previsiones divulgadas por el INE en esta fecha para el IPC de 1983, procediéndose a su regularización una vez conocidas las cifras definitivas.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenara que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

Art. 9.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. 10. 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 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, número 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. 11. 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. 12. 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 Mixta, actualmente existente, que propondrá sus propias normas de funcionamiento, al objeto de agilizar el proceso de revisión. 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 ha 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 examen 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 cursillos 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 resultado 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. 13. 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 y peón.

2.º Grupo subalterno.—Listero, almacenero, chófer motociclo, chófer de turismo, chófer de camión, conductor de máquinas automóbiles, pesador, guarda jurado, vigilante, cabo guarda, ordenanza, portero, conserje, enfermero y telefonista.

Personal Economato.—Dependiente principal, dependiente auxiliar y aspirante.

Personal de cocina.—Cocinero principal, cocinero auxiliar, pinche de cocina, camarero mayor, camarero y pinche de camarero.

3.º Grupo administrativo.—Jefe de 1.º, jefe de 2.º, cajero, oficial de 1.º, oficial de 2.º, auxiliar, aspirante y 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, maestro industrial, graduado social y ayudante técnico sanitario.

c) Otros técnicos no titulados. Técnicos de taller: Jefe de taller, maestro de taller, maestro 2.º, contra maestre, encargado, capataz de especialista y capataz de peones.

Técnicos de oficina: Delineante proyectista, dibujante proyectista, delineante de 1.º, topógrafo, fotógrafo, delineante de 2.º, calcador, reproductor fotográfico, reproductor y archivero de planos, archivero bibliotecario, auxiliar y 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 y aspirante.

Técnicos de laboratorio: Jefe de 1.º, jefe de 2.º, analista de 1.º, analista de 2.º, auxiliar y aspirante.

Art. 14. Plantillas y registro 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 deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
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, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Art. 15. 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 ceses 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 san-

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

8. Ejercer una labor 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 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 representados 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. 16. 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. 17. Ingreso del personal.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16, número 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.

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

- Peones y 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. 19. 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. 20. 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. 21. 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 a 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.º 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 1 del mes siguiente a aquél 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 Interior 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 de 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 oportunos para garantizar que la persona admitida tenga, al menos, igual nivel profesional que el exigido en otras convocatorias, teniéndose en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este convenio sobre 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 necesaria 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 %.

2. Antigüedad:

— En la empresa, 1 punto por año.

— En el grupo profesional, 1 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 incorpora-

ción del interesado en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la adjudicación de la vacante.

8. Ascenso de peón a especialista. En el paso de peón a especialista será por rigurosa antigüedad, previa demostración de aptitud profesional.

Art. 22. 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 cuanto 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 concorra 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, todo aquel que implique un cambio de planta y su duración sea superior a noventa días.

2. El cambio de puesto se considerará que es provisional hasta tanto haya transcurrido un máximo de tres meses desde la fecha en que se efectuó físicamente. Durante este tiempo, estos productores deberán 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 penosidad 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 Utillaje, 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. 23. 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 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, tendrán derecho a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 24. 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 proyección 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 e información con respecto a todas estas actividades.

Art. 25. 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 a 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 fuere 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, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso 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 reingreso, se entiende que el productor renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el productor conserva sólo un derecho preferente al reingreso 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 artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la ex-

cedencia 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 se registrarán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 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: En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 número 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 artículo 37, número 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida 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 60 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 % de las retribuciones 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 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 hubiese 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 sustitutivo 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 hubiere impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándosele 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, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso 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 correspondiente 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. 26. Jornada semanal de trabajo.—La jornada semanal de trabajo es la que se refleja en el Calendario Laboral anexo a este convenio.

Art. 27. 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 1.860 horas, para el año 1983. En el mismo año, para el resto del personal, el número de horas efectivas de trabajo real será de 1.860. 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 el caso de ser laborable.

4. La distribución diaria de las ho-

ras 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. 28. Vacaciones.

1. El período de vacaciones será de 28 días naturales.

2. El total de días 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 28 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. 29. Régimen salarial.—El sistema de retribución que se pacta en este convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en artículo 2.º

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejen en las tablas salariales anexas a este convenio.

El incremento que se pacta en el presente acuerdo es para 1983 del 9 % sobre salarios reales a 31 de diciembre de 1982, sin que en ningún caso la subida salarial individual exceda de 140.000 pesetas brutas anuales.

Art. 30. Enumeración de las distintas retribuciones.—Como aplicación de la normativa de ordenación del salario (Decreto 2.380/73 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 % al salario base.
- 50 % al complemento de mejora de productividad colectiva.
- 14 % al concepto de prima o incentivo de la producción.

Art. 31. 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. 32. 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 % 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 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 aquélla 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 reincorporarse 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. 33. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad.—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de especial penosidad toxicidad o peligrosidad, percibirán un 20 % del salario base establecido en este convenio y de su complemento de antigüedad, 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

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO
EFECTIVIDAD 1-1-1983

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE (a)	CONVENIO MEJORA PRODUCTIVA (b)	TOTAL (a+b)	PRIMA (c)		SALARIO BRUTO MENSUAL (a+b+c)	PAGA EXTRA (d)	SALARIO BRUTO ANUAL (a+b+c)12+(d)2
				K	IMPORTE			
PERSONAL ADMINISTRATIVO:								
Jefe 1.º	34.145	47.524	81.669	2,48	13.246	94.915	58.842	1.256.664
Jefe 2.º	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Oficial 1.º	30.527	42.413	72.940	2,22	11.857	84.797	52.568	1.122.700
Oficial 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Asimilado a Oficial 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Auxiliar	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
PERSONAL TECNICO DE OFICINA:								
Dibujante Proyectista	32.116	44.726	76.842	2,33	12.445	89.287	55.435	1.182.314
Delineante Proyectista	32.116	44.726	76.842	2,33	12.445	89.287	55.435	1.182.314
Delineante 1.º	30.527	42.413	72.940	2,22	11.857	84.797	52.568	1.122.700
Delineante 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Asimilado a Delineante 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Calculador	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Archivero Bibliotecario	28.472	39.624	68.096	2,07	11.056	79.152	49.319	1.048.462
Auxiliar	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Reproductor Planos	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
PERSONAL TEC. LABORATORIO:								
Jefe 1.º	34.145	47.524	81.669	2,48	13.246	94.915	58.842	1.256.664
Jefe 2.º Sección	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Analista 1.º	30.527	42.413	72.940	2,22	11.857	84.797	52.568	1.122.700
Analista 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Asimilado a Analista 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Auxiliar	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
PERSONAL TEC. ORGANIZACION:								
Jefe 1.º	34.145	47.524	81.669	2,48	13.246	94.915	58.842	1.256.664
Jefe 2.º	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Técnico 1.º	30.527	42.413	72.940	2,22	11.857	84.797	52.568	1.122.700
Técnico 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Asimilado a Técnico 2.º	27.120	37.758	64.878	1,97	10.522	75.400	47.078	998.956
Auxiliar	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
PERSONAL TECNICO DE TALLER:								
Jefe Taller	34.145	47.524	81.669	2,48	13.246	94.915	58.842	1.256.664
Maestro Taller	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Maestro 2.º Taller	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Contramaestre	31.470	43.836	75.306	2,28	12.177	87.483	54.356	1.158.508
Encargado	30.527	42.413	72.940	2,22	11.857	84.797	52.568	1.122.700
Capataz Especialista	26.907	37.485	64.392	1,95	10.415	74.807	46.709	991.102
Capataz Peón	26.405	36.752	63.157	1,92	10.255	73.412	45.883	972.710
PERSONAL TECNICO TITULADO:								
Ingeniero	36.984	51.451	88.435	2,69	14.367	102.802	63.585	1.360.794
Licenciado	36.984	51.451	88.435	2,69	14.367	102.802	63.585	1.360.794
Perito	34.551	48.085	82.636	2,51	13.406	96.042	59.520	1.271.544
Ayudante Ingeniero	34.551	48.085	82.636	2,51	13.406	96.042	59.520	1.271.544
Ayudante Técnico Sanitario	34.551	48.085	82.636	2,51	13.406	96.042	59.520	1.271.544
Maestro Industrial	34.551	48.085	82.636	2,51	13.406	96.042	59.520	1.271.544
Graduado Social	34.551	48.085	82.636	2,51	13.406	96.042	59.520	1.271.544
PERSONAL SUBALTERNO:								
Chófer Camión	27.690	38.451	66.141	2	10.682	76.823	48.263	1.018.402
Chófer Turismo	27.690	38.451	66.141	2	10.682	76.823	48.263	1.018.402
Enfermero	26.907	37.483	64.390	1,95	10.415	74.805	46.721	991.102
Cocinero	26.907	37.483	64.390	1,95	10.415	74.805	46.721	991.102
Camarero Mayor	26.907	37.483	64.390	1,95	10.415	74.805	46.721	991.102
Dpte. Princ. Economato	26.907	37.483	64.390	1,95	10.415	74.805	46.721	991.102
Cond. Dpchador. Recambios	26.890	37.432	64.322	1,95	10.415	74.737	47.089	991.022
Cabo Guarda	26.620	37.083	63.703	1,93	10.308	74.011	46.225	980.582
Cónd. Máquinas Automóviles	26.514	36.952	63.466	1,92	10.255	73.721	46.382	977.416
Telefonista	26.331	36.681	63.012	1,91	10.201	73.213	45.752	970.060
Camarero	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Conserje	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Ordenanza	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Guarda Jurado	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Vigilante	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Dpte. Aux. Economato	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742
Cocinero Auxiliar	26.258	36.699	62.957	1,91	10.201	73.158	45.923	969.742

Nota: El valor punto para el cálculo de la prima está fijado en 5.341 pesetas.

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO EFECTIVIDAD 1-I-1983

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE DIARIO (a)	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIV. DIARIO (b)	TOTAL DIARIO (a+b)	PRIMA (c)		SALARIO BRUTO MENSUAL (a+b)366	PAGA EXTRA (d)	SALARIO BRUTO ANUAL (a+b)366+(d)12+(c)2
				K	IMPORTE			
OPERARIOS:								
Oficial 1.º Especial.....	931	1.295,54	2.226,54	2,05	10.949	78.673	49.283	1.042.641
Oficial 1.º A.....	918	1.281,84	2.199,84	2,03	10.842	77.754	48.596	1.030.237
Oficial 1.º B.....	907	1.267,50	2.174,50	2	10.682	76.823	48.263	1.018.402
Oficial 2.º A.....	889	1.242,35	2.131,35	1,97	10.522	75.351	47.396	998.998
Oficial 2.º B.....	884	1.230,69	2.114,69	1,95	10.415	74.737	47.090	991.022
Oficial 3.º A.....	877	1.221,22	2.098,22	1,93	10.308	74.129	46.701	982.949
Oficial 3.º B.....	871	1.215,55	2.086,55	1,92	10.255	73.721	46.382	977.416
Asimilados a Oficial 3.º B.....	871	1.215,55	2.086,55	1,92	10.255	73.721	46.382	977.416
Especialista A.....	868	1.212,18	2.080,18	1,92	10.255	73.527	46.231	974.787
Especialista B.....	863	1.206,84	2.069,84	1,91	10.201	73.159	45.919	969.742
Asimilados a Especialista B.....	863	1.206,84	2.069,84	1,91	10.201	73.159	45.919	969.742
Mozo Especialista Almacén.....	860	1.198,23	2.053,28	1,90	10.148	72.753	45.704	964.439
Peón Ordinario.....	848	1.181,83	2.029,83	1,87	9.988	71.729	45.237	951.219
Aprendiz 4.º año asimilado.....	827	1.155,93	1.982,93	1,82	9.721	70.035	44.062	928.545
Aprendiz 4.º año.....	536	779,21	1.315,21	1,42	7.584	47.588	30.120	631.300
Aprendiz 3.º año.....	496	731,16	1.227,16	1,30	6.943	44.269	28.061	587.351
Aprendiz 2.º año.....	439	659,29	1.098,29	1,14	6.089	39.495	25.093	524.131
Aprendiz 1.º año.....	423	645,11	1.068,11	1,10	5.875	38.364	24.399	509.159

Nota: El valor para el cálculo de la prima está fijado en 5.341 pesetas.

concurriesen 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. 34. Complemento de nocturnidad.—El personal que tuviera derecho a percibir este complemento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirá el 30 por 100 de su salario base y complemento de antigüedad 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 dicho 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. 35. 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 uno.

Art. 36. 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. 37. 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 establecidos o pretenda instalar en el futuro del 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. 38. 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. 39. 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 serán 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 aquéllas que sea preciso realizar por trabajadores que hayan cubierto los topes legales.

Durante 1983 serán de aplicación los mismos valores de horas extraordinarias vigentes a diciembre de 1982.

Art. 40. 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 condi-

ciones 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 un suelo horizontal llano, recorre sin carga y con una 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 una 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 incluye los suplementos autorizados.

El tiempo standard se utilizará para determinar la producción horaria standard, que será reflejada en todas las horas 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 fun-

ción 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).

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 deberán 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. Suplemento 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 cadenas 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 aquéllas 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 5 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 Fundación, se concederá un suplemento de 10 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.ª Definición de unas condiciones standard.

2.ª Determinación de un método standard.

3.ª Operario adiestrado.

4.ª Aplicación de un sistema de medición, tal como: Cronometraje, muestreo de trabajo, tiempos predeterminados y tablas de tiempo normalizadas.

5.ª Cálculo de tiempo standard, aplicando los suplementos autorizados.

6.ª Comunicación a través del mando de taller, mediante la documentación adecuada, al operario.

Art. 41. 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:

V.P. = Importe individual de la prima.

C.P. = Valor del punto.

C.Pr. = Coeficiente del puesto.

C.C. = Coeficiente de presencia.

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 paración social la propuesta para la transformación del actual sistema de incentivos basados en las «H» atribuidas al describir 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.

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

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:

$$K = 2,27 \text{ por Act. Standard-1,27.}$$

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

$$K = 2,25 \text{ por actividad Standard-1,25.}$$

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 $K \leq 1$

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. 42. 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 2.823 pesetas, siempre que la jornada sea de siete horas, y de 3.390 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 domingo 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. 43. 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 incenti-

vo individual, se le abonará, además, la cifra promedio de la prima obtenida en el mes al que pertenezca dicho día no laborable.

Art. 44. Remuneración de vacaciones y permisos retribuidos.—Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 28 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 permisos 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. 45. Forma de pago.—El personal de la empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual, abonándose a mediados de mes un anticipo de 18.000 pesetas al personal semanal.

Art. 46. Retribución en situación de incapacidad laboral transitoria.—A todo 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.

Al personal que percibe por complemento personal cantidades superiores al mínimo que para su categoría profesional se señala en este convenio, el 90 por 100 comprenderá también las mismas.

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 les 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. Se podrá proponer, para casos excepcionales, la retroactividad parcial o total, así como otro tipo de ayudas.

Igualmente, al personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los Facultativos de la Em-

presa, se le incrementará lo que perciba por el Seguro de Accidente de Trabajo hasta el 100 por 100 de los 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 serán aplicables los valores establecidos en el mismo para cada categoría laboral, de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo. Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 47. Permisos retribuidos.—El trabajador, 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 señalan en la tabla anexa de este convenio colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: 4 días naturales.

2. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: 3 días naturales.

3. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos o abuelos políticos: 2 días naturales.

4. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padre de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos: 3 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 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: 1 día natural.

10. Por lo que se 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. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

12. 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 periodo 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 excedencia 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 número 3 el aumento será de dos días naturales más.

CALENDARIO LABORAL AÑO 1983

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					①	②		1	2	3	4	⑤	⑥		1	2	3	4	⑤	⑥
3	4	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	7	8	9	10	11	12	⑬	7	8	9	10	11	12	⑬
10	11	12	13	14	⑭	⑮	14	15	16	17	18	⑰	⑱	14	15	16	17	⑰	⑱	⑳
17	18	19	20	21	22	⑳	21	22	23	24	25	26	㉑	21	22	23	24	25	26	㉑
24	25	26	27	28	29	⑳	28							28	29	30	⑳			
31																				
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				①	②	③						①				1	②	3	4	⑤
4	5	6	7	8	9	⑩	2	3	4	5	6	⑦	⑧	6	7	8	9	10	⑪	⑫
11	12	13	14	15	16	⑰	9	10	11	12	13	14	⑮	13	14	15	16	17	18	⑰
18	19	20	21	22	23	⑳	16	17	18	19	20	21	㉑	20	21	22	23	24	⑳	㉑
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	㉒	27	28	29	30			
							30	31												
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	②	③	1	2	3	4	5	6	⑦				⑧	⑨	⑩	⑪
4	5	6	7	8	⑨	⑩	8	9	10	11	12	13	⑭	5	6	7	8	9	⑩	⑪
11	12	13	14	15	⑰	⑱	15	16	17	18	19	20	⑳	12	13	14	15	16	⑰	⑱
18	19	20	21	22	㉑	㉒	22	23	24	25	26	27	㉓	19	20	21	22	23	㉔	㉕
㉖	㉗	㉘	㉙	㉚	㉛	㉜	㉝	㉞	㉟					26	27	28	29	30		
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					①	②		①	2	3	4	⑤	⑥				1	2	③	④
3	4	5	6	7	⑧	⑨	7	8	⑨	10	11	⑫	⑬	5	6	7	⑧	⑨	⑩	⑪
10	11	⑫	13	14	⑮	⑯	14	15	16	17	18	⑰	⑱	12	13	14	15	16	⑰	⑱
17	18	19	20	21	㉑	㉒	21	22	23	24	25	㉓	㉔	19	20	21	22	23	㉕	㉖
24	25	26	27	28	㉗	㉘	28	29	30					26	27	28	29	30	㉙	
31																				

NO LABORABLES EMPRESA

= GENERAL ⊖ PRODUCCION

VACACIONES

○ FESTIVOS

DIAS LABORABLES

ENERO	20
FEBRERO	22
MARZO	23,5
ABRIL	23
MAYO	25
JUNIO	23
JULIO	16
AGOSTO	—
SEPTIEMBRE	20
OCTUBRE	20
NOVIEMBRE	20
DICIEMBRE	20
TOTAL	232,5

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 registrados 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. 48. Faltas y sanciones.—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.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Art. 49. 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. 50. 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 años, cuando fueran faltas muy graves.

Art. 51. Jubilaciones.—En la actualidad y como consecuencia de la aplicación de los anteriores convenios colectivos sindicales de la empresa, así como del ajuste por efecto de la segregación a Hispavinsa, existe la cantidad de 108.706.621 pesetas destinadas a constituir 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 número 3 de este artículo, será destinada exclusivamente a la jubilación del personal de la Empresa y de aquéllos que causen baja en la misma, por declararseles afectos de incapacidad permanente total.

2. Que la jubilación será forzosa al cumplir el trabajador 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 completarlo, y como máximo hasta 69 años en todo caso.

3. A este personal en el momento de la baja en la Empresa, por jubilación o al serle oficialmente reconocida 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 16.332.562 pesetas.

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

Art. 52. Reclamaciones.—Todos los trabajadores podrán hacer uso del dere-

HORARIO TURNOS DE TRABAJO

TALLER

DE LUNES A SABADO					
PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO	
Horas	Minutos	Horas	Minutos	Horas	Minutos
6	45	15	00	23	15
15	00	23	15	6	45
10	00	19	00	3	00

HORA ENTRADA

HORA SALIDA

Bocadillo 15 minutos
(Hora comienzo)

OFICINAS

DE LUNES A VIERNES		SABADOS	
Horas	Minutos	Horas	Minutos
7	45	7	45
16	00	12	07

HORA ENTRADA

HORA SALIDA

ESPECIAL

DE LUNES A VIERNES		SABADOS	
Horas	Minutos	Horas	Minutos
8	15	8	15
17	30	12	37

HORA ENTRADA

HORA SALIDA

NOTA

Aquellos productores que por razones de servicio trabajen los días 26, 27, 28 y

29 de julio, así como, 1 y 2 de septiembre, disfrutarán del descanso compensatorio los días 10, 11 y 31 de octubre, 7 y 8 de noviembre y 23 de diciembre.

cho 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 le 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 al 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 14 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. 53. 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, establece un fondo de ayuda para estudios en la cuantía de 1.729.075 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 consi-

derará 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 393 pesetas por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar.

A aquellos productores que tengan hijos subnormales, por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonarán 4.938 pesetas mensuales mientras dure el tratamiento.

Art. 54. Viviendas.—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la Empresa incrementa el Fondo actual de 84.188.045 pesetas con 8.804.403 pesetas más, resultando un Fondo de 92.992.448 pesetas que destinará con carácter preferente a las solicitudes de créditos para 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 250.000 pesetas, debiendo reintegrarse en el plazo de tres años en los préstamos de cuantía hasta 75.000 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. 55. 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 cuantía que resultó en el año 1980, manteniéndose la red actualmente existente. En este punto se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 62 sobre «Guardería».

La empresa subvencionará anualmente el Economato Laboral con la cuantía de 5.446.249 pesetas, cuya finalidad determinará la Junta Administrativa del Economato. Durante la vigencia de este convenio estos 5.446.249 pesetas se verán incrementados con 6.264.765 pesetas importe de la congelación de la subvención anual para la guardería, quedando un Fondo de 11.711.014 pesetas, del que se dedicará la cantidad necesaria para completar el costo de la distribución de los artículos 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. 56. 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. 57. 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. 58. 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 registrará autónomamente por los Estatutos aprobados por sus afiliados.

La Empresa subvencionará al grupo de empresa con una cantidad anual de 648.162 pesetas, revisables en cada convenio colectivo.

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

Art. 59. 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 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 trabajadores, que po-

drán 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 organismo 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 eliminan 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.», abonándose los pluses que correspondan legalmente mientras subsistan estas condiciones o durante 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. 60. Adquisición de vehículos.—Los productores con un año de antigüedad que adquieran automóviles nuevos en la Empresa gozarán de un descuento del 11 por 100 sobre el precio de venta al público.

Dentro del primer semestre se crearán unas normas que se propondrán a la Dirección de la Empresa para la adjudicación de vehículos usados, estas normas serán elaboradas por la Comisión Mixta creada al efecto. De la aplicación del sistema se mantendrá informado periódicamente al Comité de Empresa.

Art. 61. 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. 62. Percepciones de nupcialidad y natalidad.—A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán 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, 3.096 pesetas de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.

b) Al nacer cada hijo, 6.180 pesetas.

Art. 63. Guardería infantil.—El fondo actual de Guardería Infantil es de 11.988.800 pesetas.

La subvención anual de 6.264.765 pesetas pasa al Económico íntegramente.

En tanto no se constituye 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. 64. 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. 65. 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 40 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 número mayor de horas o delegados, exclusivamente para el asunto de referencia. Esta autorización se extinguirá automáticamente al finalizar el motivo excepcional que lo provocó.

Los sindicatos representados en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos y garantías.

a) Derecho a que se descuente en nómina la cuota sindical de sus afiliados, a petición de éstos a la Empresa.

b) Utilización de locales cedidos por la Empresa, para el mejor desarrollo de su labor sindical.

c) Uso de los tabloneros de anuncio en las plantas y departamentos.

Art. 66. Disminuidos físicos.—En cuanto al personal afectado por disminución en su aptitud física se estará a lo dispuesto en el anexo de este convenio.

(G.C.—5.033)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MOTO VESPA, S. A.»

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Moto Vespa, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora del día 12 de abril de 1983, completada la documentación exigida en el artículo 6.º del Real Decreto 1.040/81 sobre Registro y Depósito de Convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.

2.º Remitir un ejemplar del 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, 21 de abril de 1983.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Angel S. Rubio Ruiz.

XIII CONVENIO DE «MOTO VESPA, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones Generales

SECCION I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Territorial.—El presente convenio afecta a todos los centros

de trabajo que «Moto Vespa, S. A.» tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en la provincia de Madrid.

Art. 2.º Personal.—Las estipulaciones contenidas en el presente convenio afectan a todos los productores actuales y a los de nuevo ingreso, con exclusión de los directores, jefes de sector y jefes superiores (exceptuados por propia voluntad, libremente manifestada), que son de libre designación por la empresa, por lo que quedan excluidos del cómputo y mejoras incluidas en este convenio.

Art. 3.º Temporal. Vigencia.—El presente convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 1983 y durará hasta el 31 de diciembre de 1983. Los efectos económicos se retrotraerán para todos los productores al 1 de enero de 1983. Se establece un incremento del 12 por 100 sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1982.

Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever al comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre, 1963). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983) (según tabla anexa al A.I/83).

Art. 4.º Prórroga.—Quedará prorrogado tácitamente de año en año natural, si con tres meses de antelación a su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado por alguna de las dos partes contratantes.

SECCION II

Garantía y repercusiones futuras

Art. 5.º Garantía personal.—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 anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecida en el presente convenio.

Art. 6.º Incidencias futuras en el presente articulado.—Durante la vigencia del presente convenio de «Moto Vespa, S. A.» no serán de aplicación ulteriores convenios de ámbito local, comarcal, provincial e interprovincial. Las disposiciones legales que dispusieran mejoras respecto a conceptos análogos y supusieran, en su conjunto y en cómputo global anual, condiciones superiores a las establecidas en el convenio de «Moto Vespa, S. A.», sólo tendría efectividad el exceso resultante y aplicable en el capítulo concreto correspondiente.

Para la comparación práctica de posibles mejoras en conjunto y cómputo anual, los conceptos análogos a considerar vendrían determinados en tres grupos por separado: a) conceptos retributivos; b) horario anual real de trabajo resultante de la consideración conjunta de vacaciones, festividades, descansos y días libres que determinan aquél; c) condiciones sociales.

SECCION III

Disposiciones varias

Art. 7.º Comisión paritaria.—Para

entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse por la aplicación del presente convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituye la siguiente omisión paritaria, integrada por cuatro representantes designados por la empresa y cuatro productores designados por el Comité de Empresa, todos ellos elegidos entre los miembros de la Comisión Deliberadora del presente convenio.

Representantes económicos: don Lorenzo Muñoz Moral; don Ricardo Cuccala Máñez; don Carlo Mario Zuchelli Zuchelli, y don José Luis París Berroa.

Representantes sociales: don Pantaleón Oviedo Arcis; don Santiago Petrement Torres; don Doroteo García Gil y don Vicente Aceituno Caballero.

Dicha comisión se reunirá por los motivos expuestos a instancias —con expresión del Orden del Día— de cualquiera de ambas representaciones, previa fijación por la empresa de la fecha de la reunión dentro de un plazo máximo de 15 días desde su recepción.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción.

Art. 9.º Clasificación profesional.—Todos los productores serán clasificados profesionalmente por la empresa de acuerdo con lo que marque la legislación vigente, para el trabajo o función que efectivamente desarrollen, conforme con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (artículos 16 y 32).

Los recibos mensuales de haberes, expresarán la categoría profesional reglamentaria del productor dentro de la empresa.

Art. 10. Organización del trabajo.—A tenor de lo dispuesto en el artículo sexto de la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales. El Comité de Empresa o, en su caso, los trabajadores de la empresa representantes del personal, tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su reglamento.

La reestructuración de las secciones y las variaciones de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de métodos, etc., se regirán por los artículos 6, 25 y 26 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y por lo tanto su aplicación será facultad de la empresa, pero los productores disconformes tendrán derecho a informar al Comité de Empresa, que atenderá las reclamaciones que planteen los afectados por estas medidas.

Con estricta aplicación de lo establecido en los artículos 11 y 73 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se establecen las siguientes definiciones:

Definiciones

1. Tipos de actuación:

Factor de actuación.—Es la relación entre el tiempo concedido (tiempo tipo de ejecución o seleccionado, más los suplementos de tiempos otorgados para recuperación o descanso, necesidades fisiológicas, etc.) para un trabajo y el tiempo invertido en la realización del mismo. Se establecen las siguientes definiciones del factor de actuación.

— Actuación mínima exigible: 100 por 100 F. A.

— Actuación correcta: 130 por 100 F.A.

— Actuación óptima: 133 por 100 F.A.

1. Actuación mínima exigible (100).—Es la que debe alcanzar, como mínimo, todo operario con la debida capacidad y práctica en condiciones normales.

A esta actividad corresponde el factor de actuación 100 por 100.

Como elemento comparativo puede equipararse a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, a la temperatura de 10/18° centígrados y sin carga 1,25 metros por segundo (4,5 kilómetros-hora).

El rendimiento mínimo es el que corresponde a un trabajo realizado a actividad mínima exigible, por un operario, en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

2. Actuación correcta (1,30).—Se ha determinado a efectos de nuestros convenios colectivos particulares de empresa, en un 30 por 100 normalizado, de incremento sobre la actividad mínima exigible.

El rendimiento correcto es el que corresponde a un trabajo realizado a actividad correcta, por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

3. Actuación óptima (133).—Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo. Supone el límite superior de actuación de un operario normal, máximo admitido sin que su logro continuado puede perjudicar la salud del mismo.

A esta actividad corresponde el factor de actuación 133 por 100.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, a la temperatura de 10/18° centígrados y sin carga, 1,66 metros por segundo que equivale a 6 kilómetros-hora, aproximadamente.

El rendimiento óptimo es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

2. Formas de actividad:

1. Actividad sin incidencias.—Se considera que haya lugar a actividad sin incidencia en todos los casos en que el productor, una vez superado el período de adaptación (correspondiente a la admisión en prueba), pueda desarrollar sin entorpecimiento el trabajo asignado.

2. Actividad reducida.—Es aquella actividad que el productor ejerce en una función distinta a la de su habitual cometido, tales como:

- Cambio de puesto de trabajo.
- Trabajo nuevo en un mismo puesto.

- Prueba de máquinas, herramientas, utillaje, etc.

- Manutenciones varias.
- Actividades extralaborales, mandadas por la empresa, etc.

3. Parada de actividades.—Se considera que haya parada de actividad en aquellos casos en que el productor no ejerce actividad por causa de fuerza mayor, tales como:

- Falta de agua, gas, energía, eléctrica, etc.
- Falta de material o de trabajo.
- Averías.
- Siniestros, etc.

Capacidad disminuida.—Todos aquellos trabajadores, que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Tiempo normal.—Se entiende por tiempo normal de cada operación, para

trabajos a incentivo directo, el tiempo seleccionado para la ejecución de la misma, según el método establecido con factor actuación = a 100 por 100.

Para trabajos nuevos, el Departamento de Tiempos comunicará tiempos provisionales y reajustables dentro de un plazo máximo de tres meses, siempre y cuando en este plazo dicho trabajo se haya puesto en serie.

Los tiempos normales de las operaciones se comunicarán por escrito a los interesados antes del comienzo de los trabajos, directamente por el Departamento de Tiempos o a través de sus jefes respectivos.

Si por algún motivo sufriera variación el tiempo normal, será comunicado por escrito a los operarios interesados y surtirá efectos desde la notificación, sin efectos retroactivos.

Tareas.—La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores distintas, pero dentro de su categoría profesional de las habitualmente encomendadas, siempre que no sean vejatorias o denigrantes (de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes).

Revisión de tiempos.—La empresa podrá proceder a la revisión de tiempos:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimiento industrial o administrativo en cada caso.

- 2.º Por error de cálculo o de apreciación al establecerlo.

- 3.º Si en el trabajo hubiese habido variación en el número de trabajadores o cualesquiera otra modificación en las condiciones de aquél.

La revisión no podrá tener en ningún caso carácter retroactivo.

Una variación de métodos por el productor, no estando autorizado a ello le implicará, la correspondiente sanción.

Igualmente, podrá procederse a la revisión de tiempos a instancia del propio trabajador, si estudiado según el artículo 10 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se considerará procedente.

Sistema de incentivo.—La determinación de emplear el sistema de trabajo a prima, tarea o incentivo, será libre iniciativa de la empresa y preceptiva para el productor.

El sistema de prima podrá ser directa o indirecta.

1. Trabajo a prima directa.—Se entiende por trabajo o incentivo directo aquel que corresponda a los puestos cuya actuación, a juicio de la empresa, es económicamente medible y controlable por medio de un sistema de tiempos.

Esta modalidad de trabajo podrá ser a incentivo individual o colectivo, a juicio potestativo de la empresa, en función de las características del trabajo a desarrollar.

2. Trabajo a prima indirecta.—Se entiende por trabajo a incentivo indirecto únicamente aquel que corresponda a los puestos cuya actuación, a juicio de la empresa, no es económicamente medible mediante un sistema de tiempos.

Art. 11. Repercusión en los precios.—Ambas representaciones hacen constar que los aumentos pactados llevan anejo la correspondiente repercusión en el coste de la mano de obra, por lo que la Dirección podrá incrementar, correlativamente, los precios de los productos fabricados por la empresa.

Es evidente y se pone de manifiesto que en esta decisión interviene el convencimiento de que las tasas de productividad, que razonablemente deberían alcanzarse, habida cuenta de las perspectivas del sector, han de ser sensiblemente inferiores a los aumentos que se originen.

CAPITULO II

Jornada, calendario vacaciones, horas extraordinarias

SECCION I

Jornada y calendario

Art. 12. Jornada laboral.—Los horarios convenidos para trabajar en jornada continuada —según se estableció al instaurarse por el III Convenio Colectivo Sindical de «Moto Vespa, S. A.»— estaban supeditados al compromiso por parte de los productores de realizar en dichos horarios continuados la producción media individual que efectuaban con los horarios anteriores.

Se conviene efectuar para 1983 por empleados y operarios, un total de 227 días laborables anuales (ver calendario anexo), con el horario anual y diario proporcional a 1.826 horas 27 minutos/año (sin tener en cuenta el horario realizado hasta la firma) que se establece a continuación:

La jornada diaria será de 8 horas 30 minutos de presencia (de 7 horas 15 minutos a 15 horas 45 minutos —con 25 minutos de comida intermedios—) que suponen 8 horas 5 minutos de trabajo real y efectivo.

Caso de segundo turno, efectuarán una jornada de 8 horas 15 minutos diarios de presencia (de 15 horas 45 minutos a 24 horas —con 10 minutos de bocadillo intermedios—) que suponen igualmente 8 horas 5 minutos de trabajo real.

Art. 13. Calendarios laborales.—Partiendo de la base convenida en el artículo anterior de horas reales y efectivas de trabajo/año productor como dividendo, se confeccionarán los calendarios laborales, determinándose de común acuerdo el divisor compuesto por los días a trabajar y el cociente resultante será el número de horas diarias de trabajo real y efectivo. Dicho período diario de trabajo está compuesto por la jornada ordinaria —que es la que se hacía en el convenio anterior sobre determinados días de trabajo (considerados los puentes)— y complementada con el tiempo de recuperación independiente de aquélla y correspondiente para poder librar determinados días hábiles (deducida la reducción de horario concedida).

La empresa acepta los calendarios laborales propuestos por el personal, en la inteligencia de que toda interrupción para comida o bocadillo, abonada sin incentivo, sea aceptada por la autoridad laboral. Caso de ulteriores decisiones o disposiciones legales en materia de jornada (incluido vacaciones) habrán de aplicarse sobre la base de horario anual previsto y, consecuentemente, se modificaría el calendario laboral para que resultasen las horas anuales de trabajo efectivo convenidas (ver artículo 6.º).

Los productores se comprometen a realizar el trabajo a turno, cuando las necesidades de producción así lo aconsejen dicha decisión empresarial, avisándoseles por escrito al menos con una semana de antelación, cuando consista en una introducción en el trabajo a turnos bien particularmente o bien de toda una sección. Dicha introducción del sistema se comunicará por escrito tanto al interesado como al Comité, a través de la Oficina de Mano de Obra. Cuando lo que se pretenda sea una modificación del sistema ya establecido, es decir, que un productor en turno de tarde una semana continúe la semana siguiente también de tarde, o estando de tarde venga un día de mañana, etc., debe hacerse de acuerdo con los representantes del personal (o en su defecto, autorización de la Delegación de Trabajo) con las siguientes matizaciones:

- a) *Deseo del productor.*—Cuando el productor, por sus necesidades particulares, desee modificar el sistema de turnos, hará por escrito la correspondiente solicitud pasándola a conocimiento de

los representantes del personal y entregándose al correspondiente jefe, que decidirá.

- b) *Por necesidades de la empresa.*—Cuando la modificación del sistema surja por necesidades imprevistas de la empresa será el jefe correspondiente el que lo pondrá el jefe correspondiente el que lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal previo a la comunicación a los interesados, a través de Mano de Obra.

Excepciones: Quedan expresamente pactadas como excepciones a la jornada continuada, al horario normal de jornada corta y al horario normal, las siguientes:

1. Excepción a la jornada continuada.—Se establece la de los productores en los locales de exposición, viaje en comisión de servicio, asistentes técnicos, delegaciones, inspecciones regionales en zona y destacados en aquellas ubicaciones que por su conexión con el público deberán seguir efectuando su actual jornada partida durante todo el año.

2. Excepción al horario normal de jornada corta semanal.—Se establecen las dos siguientes:

- a) Afectos al sector comercial (inspectores, asistentes técnicos, etc.) que, por su función, deberán seguir efectuando —en viaje— la jornada larga semanal, sin librar sábados ni puentes.

- b) Los productos en comisión de servicio igualmente deben efectuar la jornada larga semanal, independientemente de la subsiguiente flexibilidad en el horario cuando están en fábrica.

3. *Excepción al horario normal de subalternos.*—Se mantiene el de vigilante en fábrica, en turno de ocho horas (7 horas 35 minutos de trabajo real y 25 minutos de interrupción para la comida). Los vigilantes-serenos en los locales de exposición harán horario fijo nocturno (sin percepción de nocturnidad), descansando una noche a la semana. Los vigilantes, en aplicación de la ley de Jornada Máxima, podrán hacer y percibirán como normales, a prorrata, hasta 72 horas, semanales. Igualmente, a los chóferes de nuevo ingreso se aplicará el artículo 101 de la ley de Jornada Máxima.

Art. 14. Período de prueba.—Se conviene un período de prueba como a continuación se expresa:

- Seis meses: técnicos titulados.
- Tres meses: resto empleados, subalternos y oficiales operarios.
- Quince días laborales: Peones y especialistas.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional para la que ha sido contratado en prueba y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualesquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios, prestados en la antigüedad del trabajador de la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Los efectos económicos para el personal de nuevo ingreso se establecen en el artículo 19 del presente convenio.

SECCION II

Vacaciones y horas extraordinarias

Art. 15. Vacaciones.—Durante la vigencia del presente convenio el personal disfrutará de unas vacaciones anuales

les retribuidas de treinta días naturales a disfrutar en el mes de agosto.

Art. 16. Disfrute.—El período de disfrute anual de vacaciones queda fijado en el artículo anterior y se plasmará en los correspondientes calendarios anuales.

La Dirección se reserva la facultad de que sean realizados aquellos trabajos mínimos imprescindibles durante el período de cierre de vacación. Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar sus vacaciones en el período señalado en el calendario anual, la empresa deberá comunicárselo con dos meses de antelación, al objeto de que éste solicite, dentro de los quince días siguientes a su notificación, el período que elige para su vacación anual y que deberá disfrutar dentro del correspondiente año natural (enero a diciembre). La Dirección dando preferencia dentro de la respectiva función laboral al más antiguo en el servicio, resolverá lo procedente, a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.

La vacación no se interrumpe en el supuesto de que concurren, dentro de la misma, algunas de las causas que dan lugar a licencia retribuida, excepto el matrimonio, que interrumpe la vacación.

El productor que ingrese, causa baja, cumpla servicio militar, tendrá derecho al disfrute de vacaciones en proporción al tiempo laborado, computándose el año a estos efectos de 1 de agosto a 31 de julio, por meses completos, considerando como tal más de quince días retribuidos. En los días que hubiesen de trabajar durante el cierre de fábrica por vacaciones, podrán ser acoplados a las funciones precisas. En el supuesto de que no se pudiera dar ocupación efectiva, la Dirección podrá determinar que disfrute la totalidad de las vacaciones de cierre de fábrica y, en dicho caso, percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Cuanto.—Por los días de vacaciones todos los operarios percibirán en la oportuna liquidación los correspondientes haberes de mensualidad normal (referidos a la prima media resultante del trimestre anterior trabajado al mes en que se disfrute), más los pluses que marca la legislación:

Los empleados percibirán en proporción a su mensualidad normal.

Todos los productores que tengan menos de un año de servicios percibirán exclusivamente la parte correspondiente, a sus días de vacaciones.

Art. 17. Horas extraordinarias.—Dado que los calendarios laborales pactados son compensados en cómputo anual, se considerarán como horas extraordinarias las horas que sobrepasen los horarios diarios establecidos en el presente convenio.

La hora extraordinaria se calculará en los operarios de la siguiente forma (a 130 F. A.): salario base/día dividido por 8 h. 30 m. (8,50) multiplicado por 1,75, más incentivo (0,30 del salario base/hora), más el plus de convenio/día dividido por 8 horas 30 minutos (8,50). En empleados será la resultante de la suma: sueldo base mensual multiplicado por 1,75, más premio de producción y plus de convenio mensuales, todo ello dividido por 240 horas.

Es decir, se aplicarán las siguientes fórmulas:

$$H. \text{ extra Oper.} = \frac{(S. \text{ b/día}}{8,50} \times 1,75) + \frac{(S. \text{ b/día}}{8,50} \times \% \text{ F. A.}) + \frac{\text{Plus Conv./día}}{8,50}$$

$$H. \text{ extra Empl.} = \frac{(S. \text{ b/mes} \times 1,75) + \text{Premio Producc./mes} + \text{Plus Conv./mes}}{240}$$

Con estos módulos se abonarán todas las horas que se realicen (en el día, nocturna, festivo, libre...) y que sean abonables según lo establecido en otros apartados del presente artículo.

A tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajador en horas extraordinarias

corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, con las salvedades expresadas en dichas disposiciones legales. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente entregando copia del resumen mensual —efectuado por el Departamento de Organización e Informática— al Comité en el parte correspondiente; no se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas —sin perjuicio de su abono como tales— el exceso de las trabajadas por circunstancias imprevisibles o para prevenir o reparar siniestros u otro daño extraordinarios y urgentes.

A los niveles salariales, desde encargado inclusive y superiores (véanse tablas anexas) que realicen horas extraordinarias sin abono directo, se les seguirán abonando en cuenta, como anteriormente, para compensar eventualmente ausencias justificadas.

Igualmente los productores en comisión de servicio no perciben horas extraordinarias. Se estará a lo dispuesto en la excepción 3 del artículo 13 por lo que respecta a vigilantes y chóferes.

Los eventuales permisos particulares se concederán con la obligación de recuperar las horas perdidas en su primera liquidación mensual correspondiente. En caso de no ser necesario dicha recuperación, a juicio de la empresa, serán descontadas en la primera liquidación mensual.

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Horas extraordinarias por fuerza mayor y estructurales.—Mano de Obra informará mensualmente al Comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información, empresa y representantes determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias (fuerza mayor o estructurales) cumpliéndose lo preceptuado en el artículo 13 del A.I./83 y O. de 1-III-83 en desarrollo del artículo 7.º del R. D. 92/83 a efectos de cotización. Se definen, a continuación, estos distintos tipos de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otro daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: **Realización.**

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: **mantenimiento**, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

CAPITULO III

Percepciones económicas

SECCION I

Principios generales

Art. 18. Todas las retribuciones a percibir por el personal de «Moto Vespa, S. A.» quedan encuadradas de

y así deben ser consideradas en su conjunto y en cómputo global anual. Estas pueden desglosarse en los siguientes conceptos retributivos mensuales principales:

a) **Sueldo/salario normal (convenio):**

— Sueldo/salario base.
— Premio productividad/prima o incentivos.

— Plus Convenio.
— Premio asistencia y puntualidad.

b) **Otros conceptos remunerativos (graciables):**

— Retribución voluntaria.
— Plus «ad personam»/gratificación.

Los primeros se denominan «convenidos» por su característica primordial de ser variados en subsiguientes convenios, siendo iguales para cada categoría profesional reglamentario y únicos a tener en cuenta en futuras revisiones salariales colectivas.

Los denominados «graciables», comprenden: A) La posible retribución voluntaria, resultado de la adecuación de cada retribución particular existente en la antigua valoración de tareas al pasar a la actual configuración del sueldo/salario normal y que mientras no se reabsorba en salario base y prima por futuros incrementos por modificación de categoría profesional tendrá la misma consideración de sueldo/salario base; B) El plus «ad personam» y gratificación que la empresa puede conceder libremente, como complementos del puesto de trabajo, son compensables y reabsorbibles en futuros incrementos salariales.

Art. 19. Sueldo/salario normal:

1. **Empleados y subalternos.**—El sueldo normal mensual está compuesto por la suma de los tres conceptos que a continuación se señalan, base de cómputo para futuras revisiones o convenios.

Los auxiliares con más de cinco años de servicios como tales (Adm. Org. Lab...) tendrán, al menos, el sueldo normal mensual que para la inmediata categoría superior (de 2.ª, Adm., Téc., Anal.) esté establecida, en tanto no les corresponda ascender, aunque cotizando a la Seguridad Social por lo establecido para esta última categoría.

A) **Sueldo base mensual.**—Está integrado por el respectivo sueldo inicial o base reglamentario de cada categoría profesional, incrementado con el correspondiente complemento hasta llegar a la cantidad fijada para aquél (véase tabla salarial o su posible revisión).

B) **Premio de productividad.**—Este premio será fijo durante la vigencia del presente convenio, salvo que el empleado o subalterno efectúe un manifiesto bajo rendimiento voluntario y continuado, único caso en que dejará de percibir la parte correspondiente, independientemente de la sanción a que hubiera lugar (quedando a salvo el recurso del interesado ante la Magistratura de Trabajo), habida cuenta de ser instituido en el VII Convenio en íntima conexión con el rendimiento habitual (esta cantidad fija, es la que figura en la tabla salarial —o su posible revisión—).

C) **Plus Convenio.**—Cantidad fija para el presente año por cada categoría profesional (véase Tabla Salarial Anexa —o su posible revisión—).

Los empleados y subalternos afectos a la Dirección Comercial que, por su función, deban salir primordialmente

convenja con los interesados, que deberán fijarse primordialmente en íntima conexión con los resultados de las ventas.

Los subalternos y empleados auxiliares de nuevo ingreso entrarán en la misma categoría profesional para la que han sido convocados, asignándoseles como mínimo el sueldo base en prueba, y durante el período de aprendizaje (máximo tres meses), como mínimo obtendrá el base, más premio de productividad, para terminado dicho aprendizaje obtener la retribución fijada para dicha categoría. Los empleados con categoría de oficial (administrativo, técnico organización, laboratorio, delineante), ingresarán normalmente por la inferior categoría profesional de oficial o delineante, con el sueldo base correspondiente a la categoría asignada, mínimo a obtener durante el período de prueba, durante el aprendizaje (máximo tres meses) obtendrá como mínimo el sueldo base, más el premio de productividad, e irá ascendiendo —con el sueldo correspondiente a la categoría— paulatinamente a juicio de su jefe, de forma que al año de su ingreso deberá obtener, si no la obtuviera, la categoría profesional para la que se le ha contratado y percibir la retribución de convenio correspondiente a la misma. El personal empleado de superior categoría de nuevo ingreso, habida cuenta de las dificultades y experiencia que requiere el mando, especialización de la función o primer empleo de los titulados con enorme bagaje teórico y nulo práctico, por lo que pudiera claramente significarse la característica primordial de aprendizaje y correlativa enseñanza en tales ingresos, se convendrá por escrito la categoría profesional de entrada y sucesivas, así como emolumentos, fuera de convenio, de forma tal que automáticamente, si no se hubiese alcanzado antes, al cumplir los tres años de su ingreso se dé por finalizada la puesta en marcha y asignada categoría y emolumentos correspondientes a la categoría para la que se le haya contratado.

El empleado y subalterno ascendido o promocionado, en período de prueba, seguirá en la categoría de procedencia y, por consiguiente, se le mantendrán sus retribuciones anteriores; terminada la prueba —período establecido en el correspondiente aviso—, irá ascendiendo a juicio de su jefe paulatinamente, hasta alcanzar como máximo a los seis meses siguientes a la prueba, a 18 meses el personal de superior categoría (delineante proyectista, jefe administrativo, organización, etc.) la categoría profesional y retribución correspondiente del puesto definitivo.

2. **Operarios.**—El salario normal mensual está compuesto por la suma de los tres conceptos que a continuación se señalan, base de cómputo para futuras revisiones o convenios:

Los especialistas de 1.ª con más de 15 años de servicios como tales, tendrán, el salario normal mensual que para la inmediata categoría superior esté establecido (oficial de 3.ª), cotizando a la Seguridad Social por lo establecido para esta última categoría.

A) **Salario base mensual.**—Está integrado por los respectivos salarios iniciales o base reglamentarios, diarios, de cada categoría profesional incrementados con el correspondiente complemento hasta llegar a la cantidad establecida en tabla salarial.

El salario día de festivo y días libres es el mismo que el salario base diario de los días laborables, incluidos los 25 minutos para comida (8 horas 5 minutos de trabajo real y efectivo + 25 minutos de comida = 8 horas 30 minutos de abono). (El salario base día de tabla se dividirá por 8 horas 30 minutos (8,50) y el cociente será el salario hora de festivos, libres, domingos, comida y vacaciones.)

B) **Prima o incentivo.**—Este concepto se calculará aplicando el porcen-

acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73, de 17 de agosto, sobre Ordenación de Salarios, y Orden de 29 de noviembre de 1973 que lo desarrolla, en los epígrafes y apartados enumerados a continuación.

Las percepciones de los productores de «Moto Vespa, S. A.» se establecen

fuera de fábrica, tendrán el sueldo base de su correspondiente categoría profesional reglamentaria, aunque estén fuera de aplicación del convenio; pero, por lo que respecta a los demás conceptos retributivos (e incrementos periódicos), sociales, horario y jornada, etc., habrá de estarse a lo que individualmente se

TABLA DE SUELDOS CON EFECTO DESDE 1.º DE ENERO DE 1983
EMPLEADOS

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE	PREMIO PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVEN.	SUMA	PREMIO ASIST. PUNTUAL. 63,95/d.	TOTAL MENSUAL	PAGAS EXTRAS			TOTAL AÑO MES×12 P. EXT.×3
							BASE P. PROD.	P. CONV. (Cl. 19)	TOTAL PAGA	
Reproductor planos.....	49.136	10.779	11.126	71.041	1.320	72.361	40.730	11.126	51.856	1.023.900
Calcador.....	50.992	11.187	11.546	73.725	1.320	75.045	42.270	11.546	53.816	1.061.988
Aux. Lab./Adm./Org., Vigilante.....	52.231	11.456	11.676	75.363	1.320	76.683	43.784	11.676	55.460	1.086.576
Telefonista (más de 50 tel.).....	53.462	11.728	11.806	76.996	1.320	78.316	45.282	11.806	58.088	1.114.056
Cabo Vig.; chófer Tur./Cam.....	54.701	11.997	11.932	78.630	1.320	79.950	46.792	11.932	58.724	1.135.572
Ofic. 2.ª Adm./T. Org./Del./Anal. (Auxiliares con 5 años).....	55.863	12.252	12.052	80.167	1.320	81.487	48.210	12.052	60.262	1.158.630
Ofic. 2.ª Adm./Enc. Alm. o Pag.....	63.186	13.859	12.760	89.805	1.320	91.125	54.009	12.760	66.769	1.293.807
Of. 1.ª Adm./Org./Del./Anal./J.G.E.....	66.984	14.694	13.077	94.755	1.320	96.075	60.010	13.077	73.087	1.372.161
Encargado.....	70.506	15.460	13.433	99.399	—	99.399	63.708	13.433	77.141	1.424.211
Contraamaestre.....	74.308	16.300	13.823	104.431	—	104.431	67.960	13.823	81.783	1.498.521
Maestro Taller.....	78.383	17.192	14.228	109.803	—	109.803	72.062	14.228	86.290	1.576.506
Del. Proy./A.T.S./J. Taller										
Jefe 2.ª Adm./Org./Lab.....	82.163	18.019	14.607	114.789	—	114.789	75.948	14.607	90.555	1.649.133
Jefe 1.ª Adm./Org./Lab.....	90.623	19.877	15.457	125.957	—	125.957	84.833	15.457	100.290	1.812.354
Perito.....	105.642	23.171	16.974	145.787	—	145.787	100.614	16.974	117.588	2.102.208
Ingeniero/Licenciado.....	112.487	24.668	17.651	154.806	—	154.806	107.132	17.651	124.783	2.232.030
Aspirante 17 años.....	24.000	5.266	6.936	36.202	1.320	37.522	23.882	6.936	30.816	542.712
Aspirante 16 años.....	23.040	5.055	6.936	35.031	1.320	36.351	22.872	6.936	29.808	525.636
Botones mayor 18 años.....	23.495	5.156	9.592	38.243	1.320	39.563	23.964	9.592	33.556	575.424
Botones 17 años.....	21.494	4.716	6.936	33.146	1.320	34.466	21.245	6.936	28.181	498.135
Botones 16 años.....	20.657	4.532	6.936	32.125	1.320	33.445	20.367	6.936	27.303	483.249

taje equivalente al factor de actuación correspondiente sobre el salario base hora efectiva (a efectos de tal abono son 6 horas 40 minutos de trabajo real y efectivo + una hora 25 minutos de trabajo real y efectivo por compensación de librar determinados días hábiles). (El salario base día de tabla se dividirá por 8 horas 5 minutos (8,08) y el cociente será el salario hora base de cálculo de incentivo.)

El trabajo a prima directa se remunera de forma tal que una percepción a rendimiento mínimo exigible o factor de actuación 100 por 100 les corresponderá exclusivamente el salario base establecido para su categoría profesional, incrementándose su incentivo en igual proporción que se incrementa el F. A., por lo que a rendimiento óptimo o F. A. 133 por 100 le corresponde un incentivo consistente en el 33 por 100 sobre la percepción a rendimiento mínimo o salario base.

El trabajo a prima indirecta será remunerado fijándose el F. A. o rendimiento por su jefe, asesorado por el Departamento Análisis Tiempos, correspondiéndole percibir el equivalente establecido a los primistas directos para tal factor de actuación.

Revisión de primas, destajos o tareas.—Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndoseles la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Retribución de las diversas formas de actividad.—Se regula la percepción correspondiente a las diversas formas de actividad definidas anteriormente, de la siguiente manera:

1. **Actividad sin incidencias.**—Se retribuye según lo establecido en los artículos anteriores, en función directa de la actuación individual del operario o de la colectiva del grupo.

2. **Actividad reducida.**—A efectos de retribución será considerada como actuación mínima exigible (F. A. 100 por 100).

En caso de que el cambio de puesto de trabajo se haya efectuado por conveniencia de la empresa, o que a un mismo puesto de trabajo hayan sido asignados trabajos nuevos, el trabajador pasará a la modalidad de actividad

sin incidencias, garantizándole la empresa, por un período de un mes, la media de incentivo devengada en los tres meses precedentes al cambio.

3. **Parada de actividad.**—Si la duración previsible de esta parada así lo aconsejara y siempre que fuera inferior a cinco días consecutivos, la dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá determinar que el personal afectado no venga a fábrica, salvo que se le pueda utilizar en otros menesteres de similar, inferior o superior categoría. En ambos casos será siempre retribuido con el salario correspondiente a su categoría o superior, en su caso, y con la media del incentivo obtenido en los tres últimos meses trabajados.

Si en el caso previsto en el párrafo anterior el personal afectado no viniera a fábrica por un período superior a cinco días, pasados dichos cinco días abonados como en aquél se establece, los días en subsiguiente parada de actividad serán siempre retribuidos con el salario correspondiente a su categoría, pero sin incentivo.

En situaciones especiales de trabajo como crisis u otras catástrofes, de acuerdo con la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá determinar el adelantar el disfrute de las vacaciones parcial o totalmente para toda la fábrica, con el abono expresado en el artículo 16 del presente convenio, independientemente de la tramitación legal de los expedientes oportunos, si con tal medida no se previera solucionar la situación.

4. **Reconocimientos periódicos y consulta médica y A.T.S.**—El tiempo invertido en el reconocimiento periódico se abona con la media prima del mes en curso; la consulta médica y A.T.S. será retribuida siempre sin incentivo.

Todos estos cambios de actividad serán reflejados por medio de la correspondiente comunicación que dirigirá el jefe inmediato del operario afectado a los departamentos correspondientes. Solamente será tenido en cuenta el tiempo superior a quince minutos, por fracciones de este período de tiempo.

5. **Capacidad disminuida.**—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna en-

fermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el productor en tal estado, determinado por el médico de la empresa y con conocimiento del Comité de Seguridad e Higiene, percibirá, a partir del momento de su eventual asignación al nuevo puesto de trabajo, el salario correspondiente a la categoría en que este puesto de trabajo esté enclavado. Las primeras 24 horas de trabajo en el nuevo puesto devengarán además del incentivo correspondiente al nuevo salario base a factor de actuación 100 por 100. Transcurrido este límite de tiempo el trabajador pasará a la modalidad de actividad sin incidencias con la prima directa o indirecta que corresponda a su actuación, aunque garantizándole la empresa, por un período de un mes, la media del porcentaje índice de actuación obtenido en los últimos tres meses de trabajo, si bien aplicado sobre el salario base correspondiente al nuevo puesto.

Independientemente de lo anterior, el médico de empresa elevará informe especificando la aptitud del disminuido para el nuevo puesto de trabajo (esfuerzos, turnos, prolongación de jornada...).

C) **Plus convenio.**—Cantidad fija para el presente año por cada categoría profesional (véase tabla salarial anexa —o su posible revisión—).

Los operarios afectos a la Dirección Comercial que por su función deban salir primordialmente fuera de fábrica, tendrá el salario base de su correspondiente categoría profesional reglamentaria, aunque estén fuera de aplicación de convenio; pero, por lo que respecta a los demás conceptos retributivos (e incrementos periódicos) sociales, horario y jornada, etc., habrá de estarse a lo que individualmente se convenga con los interesados, que deberán fijarse primordialmente en íntima conexión con las necesidades e inconvenientes de su gestión.

Los operarios de nuevo ingreso, no cualificados, ingresarán en la misma categoría profesional para la que han sido convocados, asignándoseles como mínimo el salario base en prueba; el especialista de ingreso, o de segunda, al cumplir ocho meses efectivos de trabajo —la

situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecta al trabajador durante este período, interrumpe el cómputo del mismo— pasará a obtener el nivel salarial de especialista de primera. Los operarios cualificados de nuevo ingreso entrarán normalmente por la inferior categoría profesional de su grupo, con el salario base correspondiente a la categoría profesional asignada, como mínimo, durante el período de prueba; paulatinamente, a juicio de su jefe, irá ascendiendo, de forma que al año de su ingreso deberá obtener, si no la tuviera, la categoría profesional para la que se le ha contratado y percibir la retribución de convenio correspondiente a la misma.

El operario ascendido o promocionado, en período de prueba, seguirá en la categoría de procedencia, y, por consiguiente, se le mantendrán sus retribuciones anteriores; terminada la prueba —período establecido en el correspondiente aviso— irá ascendiendo a juicio de su jefe paulatinamente, hasta alcanzar como máximo a los seis meses siguientes a la prueba de categoría profesional y retribución correspondiente de puesto definitivo.

Art. 20. Otros conceptos remunerativos.

1. **Plus «ad personam» y gratificaciones.**—La empresa, a su juicio, podrá conceder retribuciones voluntarias «ad personam» y gratificaciones por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, y de la forma de realizar tal actividad, por lo que no tendrá carácter consolidable (D.2.380/1973), pudiendo ser compensable y absorbible en ulteriores mejoras salariales de convenio.

Estas no se regirán por convenio, quedando fuera del mismo y no computables a ningún efecto, ni se actualizarán con motivo de las diversas revisiones salariales del convenio, por su característica de concesión graciosa de la empresa.

2. **Premio de asistencia y puntualidad.**—Se establece este premio, devengado por días de trabajo efectivo, en la cuantía de 63,95 ptas/día laborado y abonada mensualmente tanto para los

TABLA DE SUELDOS CON EFECTO DESDE 1.º DE ENERO DE 1983 OPERARIOS

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE (DIA) —365—	PRIMA DIA LABORABLE (F.A.130) —252—	PLUS CONVENIO DIA —365—	PREMIO ASISTEN. DIA LAB. —227—	MENSUAL MEDIO (30,4167) (DIAS)	PAGAS EXTRAS			TOTAL AÑO MES×12 P. EXT.×3
						BASE PRIMA FIJO	P. CONV. (Cl.19)	TOTAL PAGA (Factor actuación 130)	
Peón	1.679,50	503,85	378,56	63,95	74.390	42.097	11.537	53.634	1.053.580
Espec. y Mozo 2.º	1.703,53	511,06	381,08	63,95	75.349	42.986	11.614	54.600	1.067.985
Espec. y Mozo 1.º	1.736,87	521,06	384,51	63,95	76.677	44.236	11.717	55.953	1.087.986
Of. 3.º/Esp. y Mozo 15 años	1.775,05	532,52	388,45	63,95	78.199	45.658	11.838	57.496	1.110.876
Oficial 2.º	1.832,38	549,72	394,41	63,95	80.485	47.787	12.019	59.806	1.145.243
Oficial 1.º «A»	1.881,94	564,58	399,48	63,95	82.459	49.564	12.174	61.738	1.174.723
Oficial 1.º «B»	1.942,81	582,85	404,51	63,95	84.847	51.165	12.327	63.492	1.208.642
Oficial 1.º J. G. «A»	2.109,46	632,84	418,22	63,95	91.383	55.541	12.744	68.285	1.301.450
Oficial 1.º J. G. «B»	2.217,96	665,38	427,19	63,95	95.639	58.390	13.018	71.408	1.361.895
Aprendiz 4.º año	814,18	244,26	227,42	63,95	38.021	24.516	6.936	31.452	550.609
Aprendiz 3.º año	765,25	229,57	227,42	63,95	36.224	22.987	6.936	29.923	524.461
Aprendiz 2.º año	716,33	214,90	227,42	63,95	34.428	21.458	6.936	28.394	498.321
Aprendiz 1.º año	663,57	199,07	227,42	63,95	32.491	19.807	6.936	26.743	470.122

empleados (excepto nivel salarial de encargados y superiores —véase tabla salarial—) como para la totalidad de los subalternos y operarios, al cumplir conjuntamente las siguientes condiciones:

a) Terminar la prueba (abono desde el 1 del mes siguiente).

b) No haber tenido incidencia en la ficha de reloj ni en la actividad laboral normal.

Se entiende por incidencia en la ficha de reloj:

— Ausencia justificada (permiso particular) o injustificada.

— Cualquier falta de puntualidad, rigurosamente observada en cada media jornada, salvo servicio o cambio de horario o turno comunicado por el mando respectivo al jefe de personal.

— Cualquier falta de fichaje, salvo servicio o comisión.

Si se ha tenido alguna incidencia de las anteriores expresadas (salvo vacaciones anuales o días libres según calendario laboral «Moto Vespa, S. A.», que no se computan a uno u otro efecto), independientemente de la posibilidad de aplicación de la oportuna sanción, según el Reglamento de Régimen interior, se aplicará la siguiente tabla de pérdida diaria de la cuota de asistencia y puntualidad:

INCIDENCIAS	PERDIDA DE LA CUOTA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
1	1 día
2	2 días
3	3 días
4	6 días
5	Todos los días trabajados en el mes

Las tres primeras incidencias de falta de puntualidad en la entrada a fábrica (bien en la mañana, turno de tarde o noche) tendrán un margen de tolerancia de tres minutos cada uno, como máximo.

Art. 21. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, nocturnos y jefatura de equipo.—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad (hasta que desaparezcan dichas condiciones o procedimientos o se determine —previo informe a los Comités de Seguridad e Higiene y de empresa— la indebida conceptualización como tales, al no darse los supuestos expresos marca-

dos por la ley) dará lugar a una percepción por complemento de puesto de trabajo consistente en el 20 por 100 sobre el salario base de convenio.

Dicha bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos continuados por jornada, sin exceder de media jornada. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

El suplemento de nocturnidad (al laborarse entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza) dará lugar, al trabajarse más de una hora, a una percepción por complemento de puesto de trabajo consistente en un 25 por 100 sobre el salario base de convenio, por las horas trabajadas durante aquel período.

El suplemento de nocturnidad se percibirá con independencia de las bonificaciones que pudieran tenerse en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Sigue suprimiendo el pago aparte el plus de jefe de equipo, por estar incluido en la remuneración del nivel salarial de tales mandos.

Art. 22. Suspensión o interrupción del trabajo.—En todo caso de suspensión o interrupción del trabajo que no fuera por los motivos anteriormente expresados y definidos en el número 3, apartado 2, artículo 10 del presente convenio, los productores no tendrán derecho durante la misma al sueldo/salario base, premio de productividad/incentivo, premio de asistencia ni complementos salariales de puesto de trabajo o consolidados, salvo disposición legal que expresamente regulase dicha situación. (Igualmente da lugar a la correlativa deducción de sextas partes de domingos, así como de los correspondiente a pagas extraordinarias y antigüedad.)

Art. 23. Liquidación mensual.—En aplicación del Real Decreto-Ley 39/78 de 5 de diciembre y oficio del Gobernador Civil de Madrid de fecha 3 de septiembre de 1979 dirigido a «Moto Vespa, S. A.», la empresa abonará a todos los productores la liquidación mensual a través de entidad bancaria.

Todos los productores percibirán un anticipo a cuenta de la liquidación mensual —lo más ajustado posible a la definitiva— el último día laborable de cada mes, para lo cual la empresa, con ante-

lación suficiente, ordenará la oportuna transferencia bancaria o entregará, el último viernes laborable, el cheque bancario nominativo a los que así lo tengan solicitado.

La nómina —fijación de haberes por los diversos conceptos retributivos, así como de las detracciones— se confeccionará durante los ocho días laborables del mes subsiguiente para poder entregar el correspondiente recibo el noveno día laborable del susodicho mes posterior al liquidado. (La eventual diferencia que anormalmente pudiera producirse se regularizará abonándose o descontándose en el anticipo y liquidación del siguiente mes, que si fuera negativo superior a 5.000 pesetas se regularizará entre los dos meses subsiguientes, salvo si dicha diferencia negativa hubiera tenido lugar al aplicarse el artículo 22 del presente convenio.)

Art. 24. A) Plus de antigüedad.—Se sustituyen los quinquenios legalmente establecidos por una retribución periódica anual cada tres años de servicio efectivo, computándose la antigüedad y el derecho a su percepción según determina para aquéllos el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Los trienios de efectividad absorberán los quinquenios por antigüedad a todos los efectos jurídicos. Es evidente que no constituyen base de cálculo para otras percepciones.

Los trienios de efectividad se devengarán a partir de la fecha en que se cumplan cada tres años de trabajo efectivo, si bien, cuando tal fecha se cumpla en los días 1 al 15, se percibirán desde el primero del mes siguiente. La antigüedad que se computa para trienios será la de la fecha de ingreso en fábrica, y para botones, aspirantes y aprendices, al cumplir los 18 años.

Se considera como servicio efectivo a estos efectos el tiempo de ausencia por comisión, vacaciones, licencias retribuidas, excedencia forzosa por cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, servicio militar, enfermedad y accidente de trabajo... Toda otra ausencia —injustificada, excedencia...— será descontada.

La cantidad que corresponda, según los trienios devengados, se hará efectiva de una sola vez al cumplimiento de la anualidad posterior a la fecha en que se debían empezar a percibir mensualmente. Los que cesen, una vez cumplido un trienio y antes del año posterior, percibirán tantas dozavas partes como meses hayan transcurrido desde la fecha de su cumplimiento.

Cuántia.—Todo productor, cualquiera que sea su categoría, percibirá, según antigüedad, la cantidad bruta establecida en la tabla siguiente:

TRIENIOS NUMERO	IMPORTE ANUAL PRIMER BRUTO	IMPORTE ANUAL ACUMULADO
1	11.613	11.613
2	11.613	23.226
3	11.613	34.839
4	14.517	49.356
5	14.517	63.873
6	14.617	78.390
7	17.420	95.810
8	17.420	113.230
9	17.420	130.650
10	17.420	148.070

El número de trienios podrá llegar a ser de diez como máximo.

B) Plus de Veteranía: Se crea este plus, abonado en clave independiente, comprendiendo: a) el derecho que el personal veterano fijo de plantilla al 1 de abril de 1983 tenía o pueda tener según convenios anteriores de disfrutar 2/5 días de exceso de vacaciones, así como los empleados mayores de 60 años de otros dos días, b) el derecho de todos los empleados en activo al 31 de diciembre de 1975 a otros dos días de vacaciones. El citado plus consistirá en la percepción de los días correspondientes abonándose, según tabla diaria y salarial anexa, el base, prima y plus convenio y según tabla mensual de sueldos anexa, el base, premio producción y plus convenio divididos por 30.

El personal que desee su abono anticipado deberá solicitarlo previamente por escrito en la primera quincena de diciembre para su percepción en la liquidación del mes subsiguiente, conservando el derecho a disfrutar otros tantos días libres por antigüedad (sin sueldo, pero sin pérdida de sextas partes de domingos ni del premio de asistencia y puntualidad —y sin entrar en el cómputo mensual de éste—).

El personal que no haya solicitado el abono anticipado expuesto anteriormente, se le regularizará posteriormente, el 31 de diciembre del año transcurrido, los eventuales días libres que no hayan sido disfrutados.

Dichos días podrán ser disfrutados en la fecha precisa a solicitud del interesado de acuerdo con la Dirección de la empresa, salvo si hubiera precisión de su trabajo. Una vez rechazada por la Dirección la petición del productor de disfrutar uno o varios días del exceso de días libres por antigüedad en una fecha concreta, habrá de ser atendida esta solicitud en la segunda petición que presente, formulada antes de los 15 días siguientes a la primera denegación.

Art. 25. Gratificaciones de Navidad y verano.—Todos los productores con

CALENDARIO LABORAL AÑO 1983

ENERO							FEBRERO							MARZO										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
					+	2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6				
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13				
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20				
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27				
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31							
31																								
ABRIL							MAYO							JUNIO										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
					+	2	3						+			1	2	3	4	5				
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12				
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19				
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26				
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30							
							30	31																
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
					1	2	3							7					1	2	3	4		
4	5	6	7	8	9	10	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11				
11	12	13	14	15	16	17	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18				
18	19	20	21	22	23	24	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25				
25	26	27	28	29	30	31	26	27	28	29	30			26	27	28	29	30						
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
						1	2				1	2	3	4	5	6					1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11				
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18				
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25				
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31					

— FESTIVOS Y DOMINGOS = DIAS LIBRES ≡ VACACIONES

seis meses de servicios prestados en el semestre natural correspondiente, percibirán la cantidad establecida en la tabla salarial anexa (siempre y cuando que el productor obtenga un rendimiento correcto, pues, en otro caso, se aplicará la proporcionalidad correspondiente al factor de actuación contemplado en dicha tabla con el realmente obtenido en el último trimestre liquidado). Se abonarán, respectivamente, el 16 de julio y el 18 de diciembre.

El personal que se encuentre en las siguientes situaciones:

- Prueba.
- En plantilla, sin haber alcanzado seis meses de servicio.
- Excedencia.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Declaración de invalidez.
- Cese voluntario,

percibirá, en cuanto a las gratificaciones de Navidad o verano, tantas sextas partes como meses naturales haya laborado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que

se otorguen (es decir, del 1 de enero al 30 de junio para la gratificación de verano y del 1 de julio al 31 de diciembre para la gratificación de Navidad).

La fracción superior a quince días se considera como mes completo.

Art. 26. Participación en beneficios.—Todos los productores en servicio en todo el anterior ejercicio económico, perciben el 15 de septiembre una gratificación de participación en beneficios correspondiente a dicho año precedente.

Su cuantía consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial anexa (siempre y cuando que el productor obtenga un rendimiento correcto, pues, en otro caso, se aplicará la proporcionalidad correspondiente al F. A. contemplado en dicha tabla con el realmente obtenido en el trimestre anterior liquidado).

Tal devengo absorberá la participación de beneficios que eventualmente pudieran establecerse por imperativo legal.

El personal que se encuentre en las siguientes situaciones:

- Prueba.
- En plantilla, sin haber alcanzado doce meses de servicios en el año natural anterior.
- Excedencia.
- Servicio militar.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Declaración de invalidez.
- Cese voluntario,

percibirá, en cuanto a la participación de beneficios, tantas dozavas partes como meses naturales haya laborado dentro del año natural correspondiente.

La fracción superior a quince días se considera como mes completo.

Únicamente tendrá derecho a esta percepción el personal que en el año natural correspondiente a su devengo haya laborado más de un mes.

CAPITULO IV
Otras disposiciones

Art. 27. Promoción profesional y

Calendario laboral 1983: El calendario laboral del presente año 1983 en virtud de los Reales Decretos de 27 de noviembre 2.819/1981 en el que se determinan las fiestas de ámbito nacional, 2.820/1981 en el que se establece el Calendario Laboral para los años 1982 y 1983 y Real Decreto 3.886/1982 por el que se modifican los R.D. anteriores relativos a fiestas laborales de ámbito nacional así como Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de 7 de diciembre de 1982 (B.O.P., 14-XII-82) en la que establece las fiestas locales para el año 1983 y de lo convenido en el Comité de empresa, para librar determinados sábados y laborar 227 días al año mediante el horario compensado que se expresa:

Horario laboral: Empleados:

Normal.—7,15 a 15,45 (con 25 minutos para la comida).

2.º turno: 15,45 a 24 (con 10 minutos para bocadillo).

Operarios:

Normal.—7,15 a 15,45 (con 25 minutos para la comida).

2.º turno.—15,45 a 24 (con 10 minutos para bocadillo).

Días laborales en 1983: 227+25 (V)

Días festivos y libres: 108+5 (V)

Total días año: 365.

cursillos de capacitación y promoción.— Antes de cubrir un puesto de trabajo (no declarado a extinguir, o sujeto a reincorporación de su titular) con personal de nuevo ingreso, se dará oportunidad de promocionar a los productores en activo de inferior clasificación de convenio, previo examen.

En la provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador después de un período de dos meses de prueba práctica, y las otras dos plazas se cubrirán por concurso-oposición.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa. En tanto en cuanto no se determine en el Reglamento de Régimen interior los puestos a que afecte esta norma, se excluye de todo lo preceptuado en el anterior párrafo los puestos de trabajo que la empresa considera como de confianza (personal de vigilancia, caja, compradores, inspectores, etc.).

En cuanto a cursillos de capacitación y formación, la empresa efectuará aquellos de interés profesional que estimara convenientes en las condiciones que se fijen en cada convocatoria concreta, independientemente de dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en la materia, mientras lo permita el normal desarrollo productivo del grupo o sección.

La empresa anunciará con antelación no inferior a treinta días los exámenes para cubrir las vacantes no amortizables, así como la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios y temario a desarrollar.

Efectuado el examen y declarado apto, comenzará el promocionante, el día 1 de cada mes, una prueba de trabajo que durará el tiempo establecido en el «aviso» que convoque la plaza a concurso. En su defecto, el período de prueba del personal promocionado será:

Empleados.—Ingenieros, peritos, jefes de laboratorio, jefes de taller, maestros de taller, delineante, proyectista, jefes (administrativo y organización) 1.º y 2.º, seis meses como máximo.

Oficial (administrativo y organización), analistas y delineantes 1.º y 2.º ayudante técnico sanitario, contra maestro, encargado, jefe grupo: tres meses como máximo.

Resto de empleados y subalternos: un mes como máximo.

Operarios.—Un mes como máximo.

Durante el período de prueba, el

promocionante seguirá en el nivel salarial y categoría de procedencia.

Si se estimara procedente, podrá determinarse mediante un cursillo de capacitación para los aprobados, a cuyo término se efectuará el definitivo examen ante el mismo tribunal que lo aprobó.

Art. 28. Servicio militar.—El período de servicio militar contará en el cómputo de la antigüedad. Asimismo, en este período, la empresa estudiará la posibilidad de dar trabajo en las horas que el productor pudiera solicitar.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano (artículo 63 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica).

Art. 29. Complemento de retribución por accidente o enfermedad.—A todos los productores en servicio activo, con seis meses de servicios prestados como mínimo, la empresa garantiza, caso de enfermedad o accidente, a partir del octavo día de ausencia por dichos motivos, el porcentaje de su mensualidad normal, así como de los posibles pluses voluntarios y/o pluses «ad personam». (Es decir, únicamente queda fuera de cómputo el premio de asistencia y puntualidad.)

Este complemento estará en función de la mensualidad que debería percibir el productor si estuviera en activo.

El abono de los partes del S. O. E. y del Seguro de Accidentes quedan incluidas en dicho porcentaje, por lo que la empresa complementará ambas hasta alcanzar el porcentaje previsto.

Condición inexcusable para la obtención de este complemento es que, previa la presentación de la baja oficial, sea confirmada por el médico de empresa. El alta del citado médico de empresa, determinará inexcusablemente el momento en que dejan de percibirse los beneficios del presente artículo.

Lógicamente, este complemento no cotiza para el Régimen General de la Seguridad Social ni Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Cuántía del complemento.—Los dos primeros meses todo productor percibirá de su mensualidad normal el 90 por 100 y transcurrido este período percibirá el 100 por 100 de dicha mensualidad hasta su baja por pase a la Mutualidad, según lo establecido legalmente.

Art. 30. Ayuda por hijos deficientes psíquicos o mentales.—El productor al que se abone por pago delegado de la Seguridad Social la aportación económica establecida para hijos subnormales, se le complementará dicha cantidad en 4.000 pesetas mensuales.

Art. 31. Jubilación.—El personal en activo que solicite la baja en la empresa por jubilación, si ésta se produjera como máximo en el momento de cumplir los 65 años, percibirá en su finiquito laboral un premio, consistente en 150.000 pesetas.

Art. 32. Licencias retribuidas.—El productor, avisando con la posible antelación y justificándola adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Matrimonio del productor: 15 días naturales.

2.º Tres días naturales (ampliable en un día más cuando el productor necesite realizar un desplazamiento a las provincias colindantes con Madrid y dos días más en las demás provincias y extranjero):

a) Alumbramiento o aborto de esposa: día de suceso —o período dejado de trabajar al avisarle— y los días consecutivos.

b) Enfermedad grave o fallecimiento: de cónyuge, de hijos, padre y madre tanto del trabajador como de su cónyuge: día del óbito —o período dejado de trabajar— y consecutivos.

3.º Dos días naturales: caso de en-

fermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos del trabajador o del cónyuge e hijos políticos: día de la muerte —o período dejado de trabajar— y consecutivo (ampliable en un día más cuando el productor necesite realizar un desplazamiento a las provincias colindantes con Madrid y dos días más en las demás provincias y extranjero).

Nota: A los efectos de estos dos apartados se entiende por *enfermedad grave*, además de toda intervención quirúrgica que precise internamiento, aquella enfermedad que sea calificada de grave, bien por el médico de la empresa, bien por el médico del Seguro que atiende al paciente. En el caso de repetirse o continuar la enfermedad grave, no se considerará como nueva licencia retribuida dentro del mismo año (Aunque el productor tendrá derecho a solicitar los días imprescindibles a cuenta del exceso de vacaciones o, si los mismos estuviesen agotados, a su solicitud se concederán como permiso particular; bien a recuperar, bien a deducir de sus haberes).

4.º Un día natural:

a) El día en que se efectúe *intervención quirúrgica* que no precise internamiento del cónyuge o hijos del trabajador.

b) El día de la boda de hijos, padres o hermanos del trabajador.

c) El día del parto de las hijas.

d) Al productor por traslado de su domicilio habitual y por una vez dentro del año.

5.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (incluido la inscripción en el Registro Civil caso de nacimiento de hijo).

Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

6.º Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a *consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social*, cuando coincidiendo el horario de dicha consulta con el de trabajo se prescriba aquella por el facultativo de medicina general, debiendo el trabajador presentar previamente; el volante justificativo de la referida prescripción médica.

El Servicio Médico de empresa efectuará el mayor control (Incluidas visitas domiciliarias acompañado de un miembro del Comité de Empresa) durante las bajas por enfermedad y accidente.

7.º Las trabajadoras madres, por *lactancia* de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad (no pudiéndose sustituir a su vez este derecho por su abono).

8.º Quien por razones de *guarda legal* tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido y, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y, un máximo, de la mitad de la duración de aquéllas.

9.º De presentarse algún caso concreto no registrado en los apartados anteriores, se estudiará por la Dirección de Personal y Relaciones Laborales con los Representantes del Personal.

10.º *Excedencias*: Se estará a lo que marque la legislación aplicable.

Art. 33.

1. *Comité de empresa*: Se reconoce como tal órgano representativo, interviniendo en la negociación colectiva, expediente de regulación de empleo y huelga, y teniendo los demás derechos concedidos por las disposiciones aplicables, pudiendo ser acumulables las horas de los distintos miembros del Comi-

té de empresa en uno o varios de sus componentes. Usará de local, como actualmente. Por lo que respecta a reuniones y salidas se mantendrá la flexibilidad actual, siempre contando con la previa autorización. Derecho al tablón de anuncios e información. Garantía disciplinaria en el uso correcto de su función representativa. Las *asambleas* se celebrarán fuera de horas de trabajo y previa autorización de las mismas y de sus correspondientes órdenes del día.

2. *Centrales sindicales*: Hasta lo que en su día se establezca mediante las disposiciones legales correspondientes, se concede a las *centrales sindicales con presencia en el Comité de empresa*, lo siguiente:

a) Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores en la empresa un tablón de anuncios para comunicación escrita con el personal, única válida, siempre utilizado con la debida corrección, sin ataques personales a individuos, instituciones, ni a la moral.

b) Se autoriza el reparto de hojas informativas de interés laboral o profesional dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo.

c) El local, cuyo uso haya sido autorizado al Comité de empresa, también podrá ser utilizado por dichos representantes en la empresa de los afiliados a las centrales sindicales con presencia en el Comité, fuera del horario de trabajo, previa autorización de la empresa y mientras se use correcta y disciplinadamente.

3. *Cuota sindical*: Previa autorización personal e individual dirigida por escrito a la empresa, a través de la central sindical correspondiente, se descontará directamente de la nómina la cuota sindical mensual. Los fondos recogidos se ingresarán, o entregarán, de acuerdo con lo convenido con la respectiva central sindical.

Art. 34. Seguro de vida.—Sustituyendo lo establecido por tratamiento económico en caso de fallecimiento del productor en anteriores convenios, se pacta una póliza colectiva, concertada con «Assicurazione Generali», de seguro de vida para todos los productores de la factoría, por un capital asegurado de 1.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente (con baremo según pérdidas parciales) y de fallecimiento por causas naturales por 2.000.000 de pesetas para caso de muerte por accidente, cuyas primas mensuales se abonarán, en el presente convenio, a razón de 140 pesetas productor (deducido en el recibo mensual) y el resto por la empresa. El posible extorno de primas que la Compañía aseguradora pudiera conceder disminuiría el coste empresarial.

La empresa, independientemente de este seguro de vida convenido para todo un personal, tiene establecido un seguro de vuelo para todos los productores que en comisión de servicio utilicen dicho medio de locomoción.

Además la empresa ha establecido para todos los probadores y rodadores un seguro complementario para caso de muerte en accidente por motivo de su función, acumulativo al general, por cuantía de 1.000.000 de pesetas.

Art. 35. Préstamos para viviendas y emergencias.—Denegada, en principio, su continuidad por la Caja de Ahorros (aunque la cantidad ya prestada sigue gravando en la parte correspondiente de intereses, a la empresa, durante cinco años, en función de la fecha de cada concesión), sin embargo, si se consiguiera nuevamente —u otra opción— continuaríamos sobre el costo y riesgo similar al establecido en el VIII Convenio («la empresa tomaría a su cargo el abono del 50 por 100 de los intereses del préstamo hasta un capital circulante máximo de 10.000.000 de pesetas»).

Independientemente de ello y como hasta el presente se viene efectuando,

aquellas necesidades perentorias o emergencias (escritura de piso, abono de derechos reales, etc.), debidamente justificadas, la empresa ayudará a subsanarlas mediante la concesión de préstamos en cuantía varia y sin interés.

Art. 36. Suministro/Economato.—En virtud de lo ya convenido, la empresa sigue contribuyendo en la cantidad de 1.000 pesetas/productor/año, comprensivo tanto de la aportación para el Economato laboral como para efectuar el suministro primado para los productores que quieran seguir renunciando a la institución de los Economatos laborales.

Art. 37. Comedor.—Se mantiene el pacto dimanante de convenios anteriores por el que en las correspondientes elevaciones que efectúe el contratista por la comida, el correlativo aumento de precio del vale de comida irá a cargo del comensal y de la empresa por partes iguales.

Art. 38. Reclamaciones.—Los productores deberán reclamar contra todo hecho que consideren lesivo (salvo despido) ante su jefe inmediato por escrito razonado, firmando y fechando éste la recepción. El jefe deberá resolverlo, o, si no pudiese, recurrirá a sus superiores hasta llegar a la Dirección del Servicio; todo ello en un plazo máximo de tres días, en que deberán contestar al reclamante. Si el caso tiene naturaleza disciplinaria o matiz legal, se pondrá en inmediato conocimiento del jefe de Personal.

El productor disconforme con la resolución, una vez transcurrido el anterior plazo, podrá interponer recurso dentro de los tres días siguientes ante la Dirección, la cual resolverá la cuestión dentro de los diez días siguientes.

Disconforme el productor con la resolución escrita dada por la Dirección, le quedan abiertos los cauces normales de reclamación previstos por las leyes y reglamentos.

Cuando la reclamación sea por disconformidad del trabajador con los tiempos fijados (ver artículo 10), independientemente del trámite anterior, podrá reclamar por los cauces en uso al Departamento de Tiempos y recibirá contestación dentro de los ocho días hábiles siguientes, si la operación interesada está en curso; en caso contrario, dentro de los ocho días hábiles siguientes al comienzo del sucesivo lote.

Paralelamente a todo lo anterior podrá seguirse el trámite Comité de empresa mediante el impreso establecido.

DISPOSICION TRANSITORIA

Jornada laboral.—Por lo que respecta a empleados que no estén en íntima conexión laboral con el taller, podrán solicitar modificar el horario oficial de convenio, y la Dirección determinará para el presente año el que pueda retrasar la entrada al trabajo debiendo efectuar la jornada diaria completa, recuperando a la salida.

DISPOSICION FINAL

El presente XIII Convenio Colectivo de «Moto Vespa, S. A.» anula el anterior pacto publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Madrid en fecha 24 de junio de 1982.

En defecto de normas aplicables a casos específicos y, en todas aquellas materias no previstas en el presente convenio, se aplicará el Reglamento de Regimen Interior de «Moto Vespa, S. A.», en lo que no se oponga a ulteriores correspondientes disposiciones legales.

En Madrid, a 30 de marzo de 1983.

(G.C.—5.031)