

ANEXO NUMERO 6

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	PRECIOS
<b>Operarios</b>	
- Oficial de 1ª Jefe Equipo	491,55
- Oficial de 1ª	426,04
- Oficial de 2ª	393,09
- Ayudante	360,52
- Auxiliar de 1ª	343,85
<b>Subalternos</b>	
- Subalterno de 1ª. Jefe de Equipo	421,16
- Subalterno de 1ª	388,77
- Subalternos de 2ª	356,37
- Limpiadora	323,97
<b>Empleados</b>	
- Oficial de 1ª	485,96
- Oficial de 2ª	421,16
- Auxiliar	356,37

Los valores indicados son los que corresponden al personal que no tenga acreditada antigüedad.

ANEXO NUMERO 5

VUES COMPENSATORIO (Personal fijo disuoluntario, eventual o interino)

	VALOR/DI
- Titulado Grado Superior	364,-
- Titulado Grado Medio	306,-
- Jefe de 1ª Técnico, Administrativo Comercial	249,-
- Jefe de 2ª Técnico, Administrativo Comercial	182,-
- Oficial de 1ª Técnico, Administrativo	144,-
- Oficial de 2ª Técnico, Administrativo	103,-
- Auxiliar Administrativo, Técnico y Comercial	77,-
- Inspectores Comercial de 1ª	174,-
- Inspectores Comercial de 2ª	157,-
- Subalternos de 1ª. Jefe Equipo	154,-
- Subalternos de 1ª	30,-
- Subalternos de 2ª	19,-
- Limpiadora	4,-
- Oficial de 1ª Jefe Equipo	95,-
- Oficial de 1ª	50,-
- Oficial de 2ª	32,-
- Ayudante	22,-
- Auxiliar de 1ª Obrero	13,-

ANEXO

Año 1982. Percepciones anuales.

Categoría	Salarios Base.-	Pagos-Grati-ficaciones.	Primas-Pluses.	TOTAL ANUAL
<b>Grupo Técnico-Advo.-Comercial</b>				
Titulado Grado Superior	760.500,-	238.575,-	553.944,-	1.553.019,-
Titulado Grado Medio	669.240,-	215.760,-	519.732,-	1.404.732,-
Jefe de Primera	577.980,-	192.945,-	487.128,-	1.258.053,-
Jefe de Segunda	501.936,-	173.934,-	436.452,-	1.112.322,-
Oficial de 1ª	456.300,-	162.525,-	390.477,-	1.009.302,-
Oficial de 2ª	395.460,-	147.315,-	371.016,-	913.791,-
Auxiliares	334.620,-	132.105,-	373.970,-	840.695,-
Inspector de 1ª	501.936,-	173.934,-	399.264,-	1.075.134,-
<b>Grupo Subalternos</b>				
Subalterno 1ª Jefe Equipo	395.460,-	147.315,-	382.792,-	925.567,-
Subalterno de Primera	365.040,-	139.710,-	336.790,-	841.540,-
Subalterno de Segunda	334.620,-	132.105,-	345.538,-	812.263,-
Limpiadoras	304.200,-	124.500,-	343.571,-	772.277,-
<b>Grupo Obrero.</b>				
Oficial 1ª Jefe Equipo	462.820,-	162.570,-	396.516,-	1.021.906,-
Oficial de Primera	401.135,-	147.360,-	345.825,-	894.320,-
Oficial de Segunda	370.110,-	139.710,-	337.618,-	847.438,-
Ayudante	339.450,-	132.150,-	346.966,-	818.566,-
Auxiliar 1ª Obrero	323.755,-	128.280,-	344.189,-	796.224,-

**21484** RESOLUCION de 2 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Mercedes Benz, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Mercedes Benz, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 18 de junio de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 14 de junio de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

**V CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA -MERCEDES BENZ ESPAÑA, S. A.-**

**AÑO 1982**

**Centro de Madrid y Azuqueca de Henares**

En Madrid, a catorce de Junio de 1.982, reunida la Comisión deliberadora del V Convenio Colectivo de Empresa de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A., del Centro de Trabajo de Madrid, compuesta por las siguientes representaciones:

Por la Dirección de la Empresa

D. Angel Menéndez García  
D. Francisco Rodrigo Barce

Por el Comité de Empresa

Da. Ma. Teresa Sabido Gismero  
Da. Ciríaca Cid Martín  
Da. Ma. Dolores Serrano Sánchez  
D. Fernando Fraguas Seibane  
D. Tomás Orte Arguello  
D. Antonio Sanz García  
D. Juan Andujar Fernández  
D. Julian Blasco Harros  
D. Angel Blanco Montero

acuerdan por unanimidad otorgar el siguiente Convenio Colectivo de Empresa:

**P R E A M B U L O**

**1º- INCREMENTO SALARIAL**

Todas las tablas salariales vigentes hasta el 31 de Diciembre del año 1.981, se incrementarán en un 9% proporcional.

**2º- REVISION SALARIAL**

Se aplicará en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Empleo.

**3º- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Dado el coste económico que supone la valoración, esta se introducirá en dos etapas. La primera etapa tendrá efectos retroactivos al 1.1.82, supondrá un 2% de incremento medio.

En el caso de que la Dirección de la Empresa no pueda presentar una oferta que beneficie como mínimo al 75% de la plantilla de Convenio, la Empresa repartirá un Fondo de dos millones de pesetas, independientemente de que por parte de dicha plantilla se aceptó la introducción de la valoración en estas condiciones. Este Fondo se repartirá de forma lineal.

El reparto de este Fondo no afecta al personal del Centro de Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara). No obstante, el personal que actualmente pertenece al Centro de Madrid y que se traslade a Miralcampo, percibirá la cantidad correspondiente en concepto de "Ad Personam".

**FONDOS SOCIALES**

Todos los importes de los distintos capítulos de Temas Sociales hoy existentes, se incrementarán en un 9%. Excepto el Fondo de Colonias cuya cuantía se eleva a un millón de pesetas.

**- C A P I T U L O - I -**

**CONDICIONES GENERALES**

**Art. 1º- VIGENCIA.-** La vigencia de este Convenio es de un año, iniciándose el 1 de Enero de 1.982, y concluyendo el día 31 de Diciembre del mismo año.

**Art. 2º- AMBITO TERRITORIAL -** Las actividades que en sus locales de Madrid, desarrolla MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

Hasta tanto el personal que integre la plantilla del Centro de Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara), no tenga un Convenio Propio, a dichos trabajadores les será de aplicación el presente Convenio Colectivo, con las excepciones que se indican más adelante.

**Art. 3º- AMBITO TERRITORIAL -** El presente Convenio, afecta a la totalidad del personal del Centro de Madrid, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Jefes de División, Departamento y Sección.

Para el año 1983, se acuerda que se integren en Convenio los Jefes de Sección.

**Art. 4º- GARANTIAS- Se respetarán las situaciones personales que, en cualquier clase de concepto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam"**

**Art. 5º- DENUNCIA DEL CONVENIO -** Será efectuada por cualquiera de las partes, dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

**Art. 6º- ABSORCION -** Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal, igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras económicas, las situaciones más beneficiosas que se garantizan "Ad Personam" en el artículo 4º.

**Art. 7º- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO- Si durante la vigencia de este Convenio, se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos del mismo. De estas modificaciones se dará cuenta a la Autoridad Laboral.**

**Art. 8º- CAUSAS DE REVISION -** Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la Empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

**C A P I T U L O - II -**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Art. 9º- INGRESOS- Los ingresos del personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.**

Durante el período de prueba, el personal en tal situación percibirá los emolumentos pactados en este Convenio para la categoría en la que se opta ingresar en la Empresa y en el nivel salarial correspondiente a dicha situación.

La admisión de personal del exterior solo deberá hacerse en las circunstancias especificadas en las normas de ascensos, desarrolladas en el anexo nº 7 de Normas e Reglamentos.

La Empresa comunicará al Comité, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevo ingreso, tanto fijas como eventuales, en el momento de su aprobación. En el caso de que sea necesario realizar exámenes para cubrir estas plazas, se publicará en el tablón de anuncios la convocatoria de los mismos, dando un plazo de 15 días para la celebración del examen. Para las plazas que se cubren con cierta periodicidad, por ejemplo mecanógrafas, se realizarán exámenes también de forma periódica, aun que en ese momento no existan plazas concretas.

Las convocatorias de estos exámenes, se publicarán en el tablón de anuncios dando un plazo de al menos 15 días para la realización del examen.

Tendrán preferencia, los que habiendo tenido un contrato temporal que se haya desarrollado satisfactoriamente, se encuentren en situación de paro.

En la selección de personal de nuevo ingreso, se dará preferencia en igualdad de condiciones de conocimiento e idoneidad para el puesto, al personal que lleve seis o más meses en el paro o bien sea su primer empleo.

Se aportará fotocopia del contrato de Trabajo del personal en Convenio, al Comité de Empresa.

**9.1.- CONTRATOS DE FORMACION Y EN PRACTICAS.-** La Empresa se compromete a incrementar el número de este tipo de contratos hoy existente. Para el año 1.982 se acuerda lo siguiente:

Se ingresarán de inmediato 4 aprendices en las siguientes condiciones:

2 personas de 16 años, en primer curso de segundo grado de Formación Profesional

2 personas de 17 años, en segundo curso de segundo grado de Formación Profesional

Adicionalmente en el mes de Junio, se contratarán 2 personas con el primer curso de segundo grado de Formación Profesional.

Se garantiza la entrada en plantilla anualmente a dos de ellos.

Los exámenes de ingreso para cubrir las vacantes existentes, se celebrarán una vez al año.

La prioridad para la admisión de solicitudes se establece de la siguiente forma:

a) Hijos de trabajadores en activo, jubilados o fallecidos.

b) Familiares de trabajadores.

Para los antiguos contratos de aprendizaje, se procederá al término de los mismos, a su pase a la plantilla, una vez superada la correspondiente prueba de aptitud.

Estos trabajadores, percibirán las remuneraciones pactadas en el Convenio Colectivo.

**Art. 10- ASCENSOS -** La política de ascensos se ajustará al contenido de las "Normas de Ascensos" propuestas por el Comité y aprobadas por la Dirección, complementándose en lo no previsto con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

**Art. 11º- JORNADA LABORAL -** Se acuerda que las horas de trabajo efectivas para cada uno de los años 1.982 y 1.983 sean las siguientes:

- Locales de D. Ramón de la Cruz : 1.832 horas

- Locales de Avda. de Aragón : 1.809,50 horas

- Centro de Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara) : 1.832 horas

No obstante el personal que sea trasladado del Sector de Recambios (locales de Avda. de Aragón) al Centro de Miralcampo, disfrutará como condición de "Ad Personam" 1.608,50 horas efectivas de trabajo.

En las horas de trabajo efectivas anteriormente indicadas, no está incluido ningún tiempo para pausa o "bocadillo".

**11.1 - VACACIONES** - Veinte días laborables para los locales de Avda. de Aragón y para el Centro de Miralcampo. Para los locales de D. Ramón de la Cruz, serán veinte días laborables, más dos adicionales que se disfrutará en fechas a convenir con el Jefe del Sector respectivo. En el caso de que existiesen incompatibilidades entre el personal en cuanto a las fechas de disfrute, estas se fijarán de año a año, de forma rotatoria.

**11.2 - CALENDARIO** - Sobre la base de las horas efectivas de trabajo anteriormente citadas, se establece un calendario laboral para el presente año con las siguientes características:

- Consideración de festivos: Tendrán tal consideración, todos los domingos del año y además, las festividades tradicionales religiosas y civiles de ámbito nacional o local aprobadas por la Autoridad Laboral. Teniendo también tal consideración los días 24 - 26 y 31 de Diciembre.
- Sábados festivos: Para el Centro de Madrid (locales de Avda. de Aragón y D. Ramón de la Cruz), tendrán la consideración de sábados festivos, todos los del año.

Para el Centro de Miralcampo, serán festivos todos los sábados excepto tres. El personal del Sector de Recambios de los locales de Avda. de Aragón, que se traslade al Centro de Miralcampo, disfrutará estos tres sábados como condición "Ad Personam".

**11.3.- HORARIOS DE TRABAJO** - Locales de D. Ramón de la Cruz

- Personal con horario flexible:

Entrada: Desde las 8 horas, a las 8 horas 45 minutos.

Descanso para la comida: En un solo turno, desde las 13 horas 30 minutos a las 15 horas (dentro de esta hora y media, existirán 45 minutos de descanso obligatorio y 45 minutos de utilización flexible).

Salida: Desde las 17 horas a las 18 horas 22 mntos.

Tiempo diario efectivo de trabajo: 8 horas 7 mntos.

- Personal con horario fijo:

Entrada a las 8 horas

Descanso para la comida: 1 hora (de 13 horas 30 minutos a 14 horas 30 minutos)

Salida: a las 17 horas 7 minutos

A propuesta del Comité de Empresa, la Dirección acepta que para los locales de D. Ramón de la Cruz, el tiempo a trabajar diariamente para el año 1.983 y dentro del horario flexible, pueda ser de 8 horas 10 minutos, existiendo la posibilidad de salir a las 17 horas.

Locales de Avda. de Aragón:

Se mantendrá el horario hoy existente para los años 1.982 y 1.983 salvo acuerdo de modificación entre las partes firmantes.

Centro de Trabajo de Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara):

Se está negociando con el Comité de Empresa el futuro horario de este Centro.

**Art. 12.- JORNADA ESTIVAL REDUCIDA** - El personal que actualmente viene disfrutando de la jornada estival reducida, podrá optar entre su disfrute o la compensación económica del correspondiente cuadro de este Convenio.

El personal ingresado a partir del 1º de Agosto de 1.969, no gozará de tal derecho; la compensación será idéntica a la mencionada en el párrafo anterior.

### - CAPITULO - III -

#### SISTEMAS DE INCENTIVOS - RENDIMIENTOS

**Art. 13.- TRABAJO A RENDIMIENTO MEDIDO** - Se entiende por trabajo, la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo y cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

Si bien siendo exigible la realización de un trabajo, en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100%, se garantiza el 80% de las bases que se detallan en el Cuadro I, y que corresponde al rendimiento 100. El 20% restante estará en función del rendimiento medido por equipo, sin que en ningún caso sobrepase la base establecida para cada categoría y nivel.

Este cuadro de incentivos se aplicará también al personal obrero que trabaja a rendimiento no medido, si bien el 20% seguirá siendo en función de la calificación personal.

El tiempo concedido (Tc), será el establecido por los Departamentos de Organización y Racionalización de nuestra fábricas y representadas, para Talleres de reparación, contenido en manuales y separatas de tiempos - guía.

Para los casos en que no exista tiempo - guía prescrito, se señalará un Tc. por el Jefe de Taller o Maestros de Tiempos, obtenido por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

El tiempo Te, es el realmente utilizado en la operación. El resultado del tiempo de trabajo, será la suma de todos los tiempos empleados en las operaciones comprendidas en dicha orden de reparación.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal rendimiento 100%, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior, se pondrá en conocimiento de la Dirección y de la Comisión de Tiempos, para proceder a la oportuna investigación con anterioridad a la liquidación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de inacción W-5 no imputables al trabajador, se verán afectados de una prima del 10% sobre el tiempo de permanencia de aquella situación.

El tiempo dedicado a enseñanza W-6, se primará con el porcentaje correspondiente alcanzado en el mes anterior.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo bajo R.M., deberán ser repetidos o rectificados por el mismo sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que por razones de Organización, el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a este, le será deducido al que no lo realizó o lo hubiera acabado defectuosamente.

El pago de las primas se realizará mensualmente por periodos ya concluidos.

Para cualquier tema relacionado con el sistema, se estará a lo establecido en el Reglamento de Aplicación vigente.

**Art. 14.- TRABAJOS A RENDIMIENTO NO MEDIDO** - Son aquellos en los que no se determina el tiempo necesario para su ejecución por no ser racional su establecimiento.

**14.1. - RENDIMIENTO (R)** - Para los trabajos a R.N.M., el rendimiento R utilizado para el cálculo de la remuneración, es en función de una calificación personal, en el período considerado.

Su abono se realizará en proporción al tiempo realmente trabajado, en la tarifa correspondiente se entiende el valor óptimo a dicho promedio.

**14.2.- ADSCRIPCIÓN AL SISTEMA DE INCENTIVOS** - Es facultad de la Empresa atribuir a cada trabajador el sistema de incentivo que le corresponda, así como la determinación de las categorías en ellos incluidas, comunicándolo al Comité.

**Art. 15.- DISMINUCIÓN VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO** - Se considerará que se da disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo, en el caso del personal obrero que lo realice con rendimiento medido, cuando concurren las circunstancias siguientes:

Si un trabajador o grupo que habitualmente realiza trabajos de tipo de prima directamente proporcional a la producción, sin haberse alterado las condiciones generales de trabajo, disminuye su rendimiento en un 20%, respecto al rendimiento medio propio de los tres últimos meses y, resultase inferior al mínimo.

En trabajos de prima no directamente proporcional a la producción si la disminución del rendimiento es del 30% con las mismas condiciones anteriores.

Se entenderá que un trabajador realiza habitualmente un tipo de trabajo cuando emplee en él más del 70% de las horas trabajadas.

### - CAPITULO - IV -

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

El presente capítulo se divide en tres apartados, cuyos respectivos contenidos se refieren a conceptos salariales considerados fijos, los que tiene carácter variable, y el tercero establece normas comunes a los dos primeros.

La remuneración del personal obrero será de modalidad mixta, esto es, a tiempo y por unidad de obra.

#### A) CONCEPTOS SALARIALES FIJOS

**Art. 16.- NIVELES SALARIALES POR CATEGORIAS** - El presente Convenio, tiene establecidos cuatro niveles salariales para todas las categorías integradas en el mismo que se designan, de menor a mayor, con las letras A - B - C y D.

**Art. 17.- SU ATRIBUCIÓN** - El nivel "A" se aplicará al personal de nuevo ingreso por un período de seis meses.

En los casos de ascensos de categoría o de diferencia de sueldo, se aplicará el nivel "A" de la superior a que se asciende o se otorga diferencia, durante los cuatro primeros meses.

En ambos casos, la atribución del nivel "B" será automática por el transcurso de los respectivos periodos.

El nivel "B" será considerado como normal.

El nivel "C" tendrá la consideración de excepcional y su atribución será facultad exclusiva de la Dirección, bien por libre designación o por haber obtenido en los concursos de ascensos la calificación de "Aprobado" como mínimo, sin haber conseguido plaza.

La atribución del nivel "D" será por designación exclusiva de la Dirección, no pudiendo exceder en ningún caso del 10% del total de la plantilla incluida en Convenio.

Los productores incluidos en este nivel salarial, percibirán el total de las retribuciones del nivel "A", de la categoría inmediata superior.

El Departamento de Personal oír al Comité de Empresa antes de la atribución de los dos últimos niveles ("C" y "D")

**Art. 18º- TARIFA HORARIA** - Este artículo se refiere al salario tiempo.

A base de las tarifas horarias indicadas en el cuadro I anexo, la remuneración se obtendrá multiplicando dicha tarifa por ocho horas de pago cada día, a excepción de los domingos, ya que en las citadas tarifas, se encuentra incluida la parte proporcional de los mismos. Su fórmula será:

$$\text{Remuneración mensual} = (\text{días del mes} - \text{domingos}) \times 8 \times \text{Th}$$

**Art. 19º- SUELDO** - Para el personal que percibe sus haberes por períodos mensuales, la remuneración será el resultado de aplicar las cantidades que figuran en los cuadros II - III - IV - V y VI anéxos.

El personal subalterno se reparte en los cuatro grupos que a continuación se detallan:

Grupo 1º- Jefe de Cocina, Consejero, Cabo de Vigilantes Jurados, Chofer de Turismo o Camión, Conductor máquinas automótiles y Ordenanza especial.

Grupo 2º- Cocinero principal, Almacenero, Listero y Telefonistas-Recepcionistas.

Grupo 3º- Vigilante Jurado, Cocinero auxiliar y telefonista.

Grupo 4º- Portero, Vigilante y Ordenanza.

Para el cálculo de incidencias se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Remuneración} = \frac{S}{210} \times h$$

**Art. 20º- GRATIFICACIONES ESPECIALES** - Las gratificaciones especiales o pagas extraordinarias del mes de Julio y "Navidad", serán de igual cuantía y esta, viene determinada, para cada categoría y grupo profesional en los Cuadros anéxos.

**Art. 21º- REMUNERACION DE VACACIONES Y FESTIVOS** - En concepto de vacaciones, el personal obrero percibirá una cantidad, resultante de multiplicar la tarifa hora, por las horas teóricas de trabajo de los 20 días laborables, y los promedios de prima, penoso y no turnidad percibidos en los tres meses anteriores, referidos a dicho período.

Los festivos no domingos, el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar ocho horas por la tarifa horaria.

#### B) CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

**Art. 22º- REMUNERACION DE HORAS TRABAJADAS CON INCENTIVO** - La base del cálculo de la prima, será el Rendimiento obtenido en cada mes natural, y su pago se efectuará en la liquidación del mes siguiente.

**Art. 23º- HORAS EXTRAORDINARIAS** - Cuando algún productor trabaje horas extraordinarias, le serán abonadas conforme a los valores que figuran en los Cuadros anéxos.

Durante la vigencia del actual Convenio, se realizarán el mínimo de horas extras posibles, no rebasando, salvo en situaciones excepcionales, el tope establecido por la Ley, existiendo el compromiso de realizar durante el año 1.982 un número de horas extras inferior al del año 1981.

**Art. 24º- PLUS DE ANTIGUEDAD** - Los importes de los trienios que se perciban durante la vigencia de este Convenio son los que aparecen en los cuadros anéxos, sin límite máximo.

El personal ingresado como aprendiz, pinche o botones, cuyo período no se les ha tenido en cuenta a efectos del pago de antigüedad, se les incrementará un trienio cuando lleven 10 o más años de permanencia en la Empresa, incluido el período de aprendizaje. De todas formas, este incremento de trienios, no puede dar lugar a que se pague una antigüedad superior a la resultante de tomar en cuenta su fecha inicial de ingreso.

**Art. 25º- PLUS EN LOS TRABAJOS TOXICOS - PENOSOS Y PELIGROSOS** - Para tener derecho a esta bonificación, se requiere que el personal trabaje en labores así cualificadas.

Se satisfará la bonificación de media jornada si se trabaja menos de cuatro horas, y la jornada completa si se trabaja más de cuatro horas.

**Art. 26º- PLUS DE IDIOMAS** - Para tener derecho a percibir las cantidades indicadas en los cuadros anéxos, por este concepto, se requieren las siguientes condiciones:

- 1º- Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.
- 2º- Utilización del idioma o idiomas al servicio de la Empresa.

**Art. 27º- DIETAS** - Todos los que viajan por cuenta de la Empresa, tienen derecho a una dieta. Se establece esta, como fija y fraccionable de acuerdo con las directrices que a este respecto tiene fijadas la Dirección de la Empresa. Su abono se realizará de acuerdo con las tarifas que figuran en los cuadros anéxos.

**Art. 28º- TRANSPORTE PARTICULAR (kilometraje)** - Se abonará el kilómetro recorrido de acuerdo con las tarifas que figuran en los cuadros anéxos.

#### C) BENEFICIOS CONVENIOS A LOS APARTADOS

**Art. 29º- COMPENSACIONES** - En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos: jornales bases reglamentarios, domingos, incrementos de Convenios anteriores, plus voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

**Art. 30º- NATURALEZA DE LAS CANTIDADES DE LOS CUADROS ANEXOS** -

Todas las cifras que se indican en los cuadros anéxos, tienen la consideración de importes íntegros o brutos.

**Art. 31º- NOMENCLATURA** - A efectos de remuneración se empleará la nomenclatura siguiente:

#### PERSONAL OBRERO

Ae= Abonos especiales  
Ai= Abonos por innacción  
Em= Factor de prima (R.M.P.)  
H = Horas de presencia  
Ht= Horas de trabajo efectivo  
RMP= Trabajo con rendimiento medido proporcional a la producción  
Tc= Tiempo concedido  
Th= Tarifa horaria  
ThP = Tarifa hora prima.

#### PERSONAL MENSUAL

S = Sueldo  
H = Horas de presencia  
He= Hora de presencia extra  
R = Rendimiento  
RNM= Trabajos con rendimiento no medido

### - CAPITULO - V -

#### TEMAS SOCIALES Y FORMACION

**Art. 32º- FONDO SOCIAL** - Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa dotará a este Fondo de 513.346,-- Ptas. cuyo destino primordial será atender las necesidades imprevistas de los trabajadores, según normas elaboradas conjuntamente entre el Comité y la Dirección (anexo nº1 de Normas o Reglamentos)

**Art. 33º- FONDO DE AYUDA A LA VIVIENDA** - El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para su uso habitual.

Para el presente año la Empresa concede una cantidad de pesetas 3.666.760,-- siendo las concesiones de las ayudas reguladas por el Reglamento que figura como anexo nº2 al presente Convenio.

**Art. 34º- SUBVENCION PARA COMIDA** - Se incrementan 50,-- Ptas. diarias quedando la cifra total en 435,-- Ptas. líquidas diarias por día de trabajo, la actual subvención para comida que percibe la plantilla de los locales de D. Ramón de la Cruz 105.

**Art. 35º- FORMACION PROFESIONAL** - En este aspecto, la ayuda de la Empresa tendrá dos vertientes:

1a. Para los propios trabajadores: Se facilitarán cursillos de capacitación y técnicas especiales, tales como electrónica, neumática, hidráulica, formación de mandos intermedios, Seguridad e Higiene Idiomas etc.,

Estos cursillos podrán desarrollarse total o parcialmente en la Empresa, o fuera de ella, según las circunstancias y materias objeto de los mismos, pero su realización no deberá coincidir, normalmente, con el horario de trabajo de los productores que reciben sus enseñanzas, debiendo redactar a su terminación un informe sobre los mismos.

Para dar facilidades al personal que cada año desee tomar parte en los concursos de ascensos, la Empresa editará los programas de materias exigibles por especialidades y categorías dentro de ellas.

Asimismo, se irá formando una Sección con los textos que satisfagan las exigencias de aquellos programas, para que los productores puedan completar su formación y acceder a la promoción.

Para facilitar tales propósitos, la Empresa otorga un Fondo anual de 220.006,-- Ptas. durante la vigencia del presente Convenio.

2º- Para hijos de Trabajadores: Con parecida finalidad y para ayuda en sus estudios a los hijos de trabajadores MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. destinará 513.346,-- Ptas.

La distribución de los fondos ya citados, tanto para trabajadores como para hijos de los mismos, se hará de acuerdo con lo regulado en las normas que figuran como anéxos 3 y 4 respectivamente.

**Art. 36º- AYUDA A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN HIJOS SUBNORMALES** -

Para el presente Convenio este Fondo estará dotado de 218.000,-- Ptas. cuya distribución se efectuará de acuerdo con un Reglamento de funcionamiento que se elaborará entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

**Art. 37º- COLONIAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES** - Para el presente Convenio se dota a este Fondo de 1.000.000,-- Ptas. Durante el presente año se elaborará un Reglamento entre el Comité de Empresa y la Dirección, que deberá ser similar al existente en el Centro de Vitoria.

**Art. 38º- COMPLEMENTO DE SUBSIDIO DE ENFERMEDAD** - La Empresa seguirá complementando el subsidio otorgado por la Seguridad Social en los mismos términos en que se viene efectuando.

**Art. 39º- COMPLEMENTO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO** - La Empresa seguirá complementando las prestaciones económicas abonables por la Entidad Aseguradora, hasta el 100% de la base actualizada de aquella.

**Art. 40º- SEGURO DE VIDA** - Persistirá el Seguro de Vida del personal afectado por el presente Convenio, y durante su vigencia; fijándose la indemnización en el supuesto de muerte o invalidez permanente y total en 500.000,-- Ptas. (la fecha de efecto de este incremento será a partir de la firma del Convenio)

**Art. 41º- MANTENIMIENTO DEL NIVEL DE EMPLEO** - La Empresa se compromete a no rescindir los contratos de trabajo del personal fijo en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio, que seguirá perteneciendo a los Centros de Trabajo correspondientes, dentro de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

En cuanto a la pertenencia al Centro de Trabajo, se exceptúa a los componentes de la plantilla de Recambios-Barajas, cuyo traslado al nuevo Centro de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. en Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara) se está negociando entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

**Art. 42º- JUBILACION A LOS 62 AÑOS** - La Empresa abonará 600.000,-- Ptas. a todas las personas que cumplan 62 años durante el año 82 y que quieran acogerse a la jubilación oficial de la Seguridad Social. A las personas que se acojan a esta jubilación, la Empresa les abonará la diferencia de I.R.P.F. que origina esta percepción extraordinaria, de forma que reciban 600.000,-- Ptas. líquidas.

Con la cifra de 600.000,-- Ptas. que no se abone a las personas con derecho a la misma, se creará un Fondo, que será administrado por una Comisión Arbitaria, Dirección-Comité de Empresa. Este Fondo podrá dedicarse a fines de carácter Social o repartirse linealmente entre la plantilla del Convenio. En el caso de que el Comité de Empresa, proponga esta última solución, los representantes de la Dirección de la Empresa, aceptarán dicha propuesta, y el pago de la cantidad resultante se hará con la mensualidad de Septiembre. En el caso de que existiese alguna persona interesada en acogerse a este sistema, desde Septiembre a Diciembre, se le abonaría esta cifra con cargo al año 1983.

El reparto de este Fondo no afecta al personal del Centro de Miralcampo (Azuqueca de Henares - Guadalajara). No obstante, el personal que actualmente pertenece al Centro de Madrid y que se traslade a Miralcampo percibirá la cantidad correspondiente en concepto de "Ad Personam".

**Art. 43º- JUBILACION A LOS 64 AÑOS** - Para el presente Convenio, ambas partes acuerdan asumir plenamente, el sistema especial de jubilación a los 64 años, establecido en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y en las condiciones dispuestas en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de Agosto y en el Real Decreto 2.705/1981 de 19 de Octubre.

**Art. 44º- LICENCIAS** - Con carácter general, el personal podrá disfrutar de licencias retribuidas en las situaciones que se indican a continuación, y mediante la justificación correspondiente en los casos en que se consideren necesarios:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.
- b) 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, que se ampliarán en DOS DIAS más, en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad.
- c) 2 DIAS NATURALES en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge o familiares directos (abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos) -- que se ampliarán en DOS DIAS más si se necesitara desplazarse fuera de la localidad.
- d) 3 DIAS NATURALES en caso de fallecimiento de familiares directos (reflejados en el apartado anterior), que se ampliarán en DOS DIAS más si se necesitara desplazarse fuera de la localidad.
- e) 2 DIAS LABORABLES por alumbramiento de esposa
- f) 1 DIA NATURAL por matrimonio y ordenación religiosa de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- g) 1 DIA por traslado del domicilio habitual.
- h) TIEMPO NECESARIO para el cumplimiento de un deber público y hasta media jornada para tramitar el D.N.I.
- i) TIEMPO NECESARIO para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de 16 HORAS ANUALES, para acudir a consultas médicas de carácter privado.
- j) TIEMPO NECESARIO para acudir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación de cursos organizados en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Cultura.
- k) UNA HORA de reducción de jornada laboral retribuida, en los casos de madres con hijos lactantes, durante nueve meses.

La vigencia del derecho a estas licencias, será a partir de la fecha de la firma de este Convenio...

**Art. 45º- PREMIO DE ANTIGUEDAD** - Se mantiene la cantidad hoy existente de 50.000,-- Ptas. líquidas, para aquellas personas que hayan cumplido durante el año 1.981 25 ó 40 años de servicio en la Empresa.

**Art. 46º- DESCUENTOS A LOS TRABAJADORES DE PLANTILLA, POR COMPRA DE PRODUCTOS DE MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.**

Se establecen los siguientes:

- Vehículos de fabricación propia..... 16%
- Motores de fabricación propia..... 16%
- Vehículos Importados..... 18%
- Recambios (Import. y de Fab. propia). 25%

La forma de pago será al contado. Se entiende por pago al contado el pago a 60 días para Productos de Fabricación Propia, y de 20 días para Productos de Importación.

**Art. 47º- EXCEDENCIAS** - Las personas con excedencia por períodos no superiores a los tres años, tendrán derecho a reincorporarse inmediatamente al final del período de excedencia, avisando según lo previsto en la Ley.

El plazo de excedencia garantizado, será revisable. En el caso de que no existiese posibilidad de poder sustituir a la persona en excedencia por otro contrato temporal.

**Art. 48º- GARANTIA DE FUTURO PARA DETERMINADOS ASPECTOS DEL PRESENTE CONVENIO** -

Los artículos que se citan a continuación del presente Convenio, se mantendrán en el futuro salvo acuerdo de modificación entre las partes firmantes:

Artículo: 9	Artículo: 38
" 9.1	" 39
" 27	" 40
" 28	" 42
" 32	" 44
" 33	" 45
" 34	" 47
" 35	" 53
" 36	" 54
" 37	" 56

**Art. 49º- TRASLADOS DESDE EL CENTRO DE MIRALCAMPO (AZUQUECA DE HENARES - GUADALAJARA) AL CENTRO DE MADRID** -

La Empresa se compromete para atender las peticiones de traslado que tengan presentadas o presenten el personal de Recambios que actualmente presta sus servicios en los locales de Avda. de Aragón, 316 y que en un futuro se trasladen al Centro de Miralcampo.

Estas peticiones se irán atendiendo conforme se vayan produciendo vacantes fijas en el Centro de Madrid, y siempre que las personas que tengan solicitado dicho traslado, reúnan las condiciones de aptitud necesarias.

**C A P I T U L O - V I -**  
**RELACIONES LABORALES**

**Art. 50º- COMISION MIXTA DE VIGILANCIA DE ESTE CONVENIO** - Para la Vigilancia y cumplimiento de lo acordado en este Convenio se constituirá una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes del Comité de Empresa y otros cuatro de la Dirección.

En el supuesto, de que se suscitasen dudas de interpretación y no se llegase a un acuerdo, se actuará según lo previsto en la Ley.

**Art. 51º- SUBCOMISION DE TIEMPOS** - Tiene como función regular, canalizar y atender las reclamaciones y observaciones sobre métodos y tiempos que se suscitan en la aplicación de los mismos. Estará compuesta por dos miembros que la Dirección designe y cuatro del Comité entendiéndose que deben existir dos titulares y dos suplentes. Para desarrollar su función, los integrantes de esta Comisión podrán efectuar las revisiones correspondientes siempre que exista reclamación. Tendrán acceso a todos los factores que han intervenido en la confección del método y establecimiento del tiempo con cedido, así como a todo aquello que precisen para poder atender la correcta o incorrecta aplicación del mismo. Para ello la Empresa facilitará la formación adecuada de nuestro sistema productivo a los integrantes de dicha Comisión.

**Art. 52º- SOLUCION DE PROBLEMAS INDIVIDUALES** - Se ha establecido el siguiente procedimiento para resolverlos:

El Departamento de Personal, del estudio del escrito, cursado a través del mando y con audiencia del interesado, si lo estimase necesario, concretará la naturaleza de la queja, su objeto, clase de aplicación que entraña y determinación de lo que corresponda al caso: Una respuesta, una satisfacción o un dictamen legal.

El interesado recibirá la contestación que corresponda, dentro de los 10 días siguientes a la formulación de la queja.

**Art. 53º- ASESORIA JURIDICA PRIVADA PARA EL PERSONAL** - La Empresa pone a disposición de sus productores y para asuntos jurídicos o laborales, un consultorio atendido por Abogado en ejercicio, al que podrán acudir fuera de las horas de trabajo, los martes y jueves de cada semana.

**Art. 54º- SECCIONES SINDICALES** - Se reconocen las Secciones Sindicales, siempre que superen el 15% de afiliación a las mismas. El correspondiente Reglamento de funcionamiento se incorpora como anexo nº5 al Convenio.

**Art. 55º- COMITE DE EMPRESA** - El Comité de Empresa seguirá funcionando de acuerdo con las Normas vigentes.

**Art. 56º- NOTIFICACION DE SANCIONES** - Las faltas graves y las muy graves, serán comunicadas al Comité de Empresa y Sección Sindical correspondiente, con anterioridad a la imposición de dichas sanciones. La información se efectuará con 24 horas de antelación, salvo casos excepcionales.

**C A P I T U L O - V I I I -**  
**CLAUSULAS FINALES**

**Art. 57º- SEGURIDAD E HIGIENE** - Ambas representaciones, se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad e Higiene dentro de la Empresa, a través del Comité de Seguridad e Higiene ya existente.

**Art. 58º- DIFUSION DEL CONVENIO** - La Dirección de la Empresa y el Comité darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente Convenio.

CUADRO - I -  
REMUNERACION PERSONAL OBRERO  
INCENTIVOS (R.M.P.)

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	JORNAL TARIFA/H	BASE MENSU.	80% RENDMTº	20% R. SUPE.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL	ANTIG. TRIENIO MES	HORA EXTRA
Of. 1a.	A	335,58	11.978	9.582	2.396	36.312	70.467	1.153	1.208,82
	B	348,21	11.978	9.582	2.396	37.907	73.118	1.153	1.244,85
	C	360,03	11.978	9.582	2.396	39.505	75.601	1.153	1.278,71
	D	411,25	11.978	9.582	2.396	43.246	86.359	1.153	1.422,36
Of. 2a.	A	321,22	11.978	9.582	2.396	34.295	67.451	1.136	1.097,11
	B	327,49	11.978	9.582	2.396	35.090	68.766	1.136	1.115,02
	C	333,45	11.978	9.582	2.396	35.898	70.017	1.136	1.132,08
	D	335,58	11.978	9.582	2.396	36.312	70.467	1.136	1.138,31
Of. 3a.	A	308,29	11.348	9.078	2.270	32.277	64.668	1.113	1.037,10
	B	309,45	11.348	9.078	2.270	32.675	64.979	1.113	1.040,73
	C	315,96	11.348	9.078	2.270	33.475	66.346	1.113	1.059,21
	D	321,22	11.978	9.582	2.396	34.295	67.452	1.113	1.074,35
Especialista	A	288,83	11.348	9.078	2.270	28.224	60.649	1.107	1.012,90
	B	294,86	11.348	9.078	2.270	29.623	61.917	1.107	1.030,63
	C	305,57	11.348	9.078	2.270	30.993	64.161	1.107	1.061,27
	D	307,96	11.348	9.078	2.270	32.277	64.668	1.107	1.038,82
PEON	A	271,06	11.348	9.078	2.270	25.661	56.918	1.089	921,66
	B	283,49	11.348	9.078	2.270	26.749	59.529	1.089	956,74
	C	285,28	11.348	9.078	2.270	27.138	59.905	1.089	961,66
	D	288,83	11.348	9.078	2.270	28.224	60.649	1.089	972,74
Aprendiz	16 años	193,91	6.077	4.862	1.215	16.106	41.151	-----	-----
Aprendiz	17 años	207,42	6.077	4.862	1.215	16.106	43.554	-----	-----

CUADRO - II -

REMUNERACION PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Jefe 1a.	A	97.126				50.380	97.126	1.658	1.519,50
	B	99.428				51.803	99.428	1.658	1.554,--
	C	104.007				54.645	104.007	1.658	1.613,66
	D	106.589				56.176	106.589	1.658	1.648,91
Jefe 2a.	A	85.667				43.246	85.667	1.313	1.264,75
	B	93.600				46.916	93.600	1.313	1.362,79
	C	95.363				48.648	95.363	1.313	1.387,49
	D	97.126				50.380	97.126	1.313	1.412,21
Jefe Ventas	A	85.667				43.246	85.667	1.313	1.162,84
	B	86.587				43.819	86.587	1.313	1.175,43
	C	92.548				47.528	92.548	1.313	1.256,97
	D	94.785				48.848	94.785	1.313	1.287,54
Of. 1a.	A	69.131	11.978	9.931	2.047	36.701	69.131	1.244	1.176,50
	B	71.780	11.978	9.931	2.047	37.872	71.780	1.244	1.212,30
	C	74.275	11.978	9.931	2.047	39.096	74.275	1.244	1.246,13
	D	85.667				43.246	85.667	1.244	1.264,75
Of. 2a.	A	66.092	11.978	9.931	2.047	35.220	66.092	1.187	1.082,18
	B	67.406	11.978	9.931	2.047	35.779	67.406	1.187	1.099,89
	C	68.667	11.978	9.931	2.047	36.370	68.667	1.187	1.116,97
	D	69.131	11.978	9.931	2.047	36.701	69.131	1.187	1.123,37

CATEGORIA	NIVEL	SUELDO. SALARIAL MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL.	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Auxiliar	A	62.967	11.348	9.432	1.916	32.228	62.967	1.124	987,71
	B	63.656	11.348	9.432	1.916	32.494	63.656	1.124	996,99
	C	65.032	11.348	9.432	1.916	33.042	65.032	1.124	1.015,53
	D	66.092	11.978	9.931	2.047	35.220	66.092	1.124	1.038,49
Vendedor	A	59.109				26.556	59.109	1.244	1.011,21
	B	60.481				27.427	60.481	1.244	1.084,22
	C	67.678				33.416	67.678	1.244	1.178,98
	D	83.799				43.246	83.799	1.244	1.399,30
Aprendiz Admón	16 años	40.705	6.077	4.861	1.216	16.274	40.705	-----	616,76
Aprendiz Admón	17 años	43.543	6.077	4.861	1.216	17.149	43.543	-----	654,76

CUADRO - III -

REMUNERACION PERSONAL TECNICO DE OFICINA

CATEGORIA	NIVEL	SUELDO. SALARIAL MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL.	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Perito y Asimilado	A	109.339				56.704	109.339	1.877	1.944,87
	B	117.368				61.705	117.368	1.877	1.966,69
	C	122.765				65.030	122.765	1.877	1.998,26
	D	125.912				66.427	125.912	1.877	2.028,68
Inspector Técnico	A	105.013				53.229	105.013	1.658	1.640,10
	B	106.940				54.645	106.940	1.658	1.666,67
	C	110.331				57.490	110.331	1.658	1.713,77
	D	114.285				59.103	114.285	1.658	1.767,08
Agente Técnico	A	90.993				45.760	90.993	1.313	1.515,98
	B	94.020				47.522	94.020	1.313	1.628,89
	C	97.188				49.278	97.188	1.313	1.664,16
	D	105.013				53.229	105.013	1.313	1.738,51
Proyectista	A	85.667				43.246	85.667	1.332	1.387,22
	B	86.587				43.819	86.587	1.332	1.399,81
	C	92.548				47.528	92.548	1.332	1.481,38
	D	109.339				56.704	109.339	1.332	1.709,95
Of. 1a.	A	69.131	11.978	9.931	2.047	36.701	69.131	1.244	1.176,50
	B	71.780	11.978	9.931	2.047	37.872	71.780	1.244	1.212,30
	C	74.275	11.978	9.931	2.047	39.096	74.275	1.244	1.246,13
	D	85.667	11.978	9.931	2.047	43.246	85.667	1.244	1.264,75
Of. 2a.	A	66.092	11.978	9.931	2.047	35.220	66.092	1.187	1.082,18
	B	67.406	11.978	9.931	2.047	35.779	67.406	1.187	1.099,89
	C	68.667	11.978	9.931	2.047	36.370	68.667	1.187	1.116,97
	D	69.131	11.978	9.931	2.047	36.701	69.131	1.187	1.123,37
Auxiliar	A	62.967	11.348	9.432	1.916	32.229	62.967	1.124	987,71
	B	63.656	11.348	9.432	1.916	32.494	63.656	1.124	996,99
	C	65.032	11.348	9.432	1.916	33.042	65.032	1.124	1.015,53
	D	66.092	11.978	9.931	2.047	35.220	66.092	1.124	1.038,49

## C U A D R O - I V -

## REMUNERACION PERSONAL TECNICO DE TALLER

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO. MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL.	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Jefe Taller	A	108.308				53.229	108.308	1.658	1.835,67
	B	109.872				54.645	109.872	1.658	1.857,69
	C	112.078				57.490	112.078	1.658	1.889,26
	D	114.285				59.103	114.285	1.658	1.919,68
Maestro Taller	A	97.124				50.380	97.124	1.658	1.524,85
	B	100.343				52.372	100.343	1.658	1.569,32
	C	104.007				54.645	104.007	1.658	1.619,--
	D	108.585				57.490	108.585	1.658	1.681,65
Encargado	A	87.830				43.333	87.830	1.313	1.406,98
	B	95.913				48.351	95.913	1.313	1.519,78
	C	98.658				50.026	98.658	1.313	1.555,12
	D	104.007				54.644	104.007	1.313	1.629,51
Receptor y Probador	A	76.939	12.555	10.383	2.172	39.843	76.939	1.244	1.106,84
	B	79.254	12.555	10.383	2.172	40.960	79.254	1.244	1.367,06
	C	84.330	12.555	10.383	2.172	43.464	84.330	1.244	1.452,40
	D	86.401	12.555	10.383	2.172	44.425	86.401	1.244	1.487,17

## C U A D R O -

## REMUNERACION DE PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO. MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL.	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
Subalterno 1a.	A	68.443	12.019	9.959	2.060	37.040	68.443	1.178	1.153,55
	B	70.984	12.019	9.959	2.060	38.222	70.984	1.178	1.187,94
	C	73.583	12.019	9.959	2.060	39.417	73.583	1.178	1.223,09
	D	75.312	12.019	9.959	2.060	43.334	75.312	1.178	1.249,44
Subalterno 2a.	A	65.653	12.019	9.959	2.060	35.515	65.653	1.168	1.085,75
	B	67.091	12.019	9.959	2.060	36.042	67.091	1.168	1.105,08
	C	68.274	12.019	9.959	2.060	36.647	68.274	1.168	1.121,16
	D	68.443	12.019	9.959	2.060	37.040	68.444	1.168	1.133,56
Subalterno 3a.	A	62.865	11.555	9.601	1.954	32.208	62.864	1.123	1.078,22
	B	63.513	11.555	9.601	1.954	32.482	63.513	1.123	1.089,60
	C	64.807	11.555	9.601	1.954	33.046	64.807	1.123	1.115,48
	D	67.331	11.555	9.601	1.954	35.515	67.331	1.123	1.126,40
Subalterno 4a.	A	59.454	11.555	9.601	1.954	28.911	59.454	1.092	992,97
	B	60.691	11.555	9.601	1.954	30.023	60.691	1.092	1.010,22
	C	63.022	11.555	9.601	1.954	30.913	63.022	1.092	1.041,60
	D	63.519	11.555	9.601	1.954	31.424	63.519	1.092	1.048,59

## C U A D R O - V I -

## REMUNERACION PERSONAL "EN PRACTICAS" Y EN "FORMACION"

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO. MENSUAL	BASE	FIJO	CALIF.	JORNADA REDUCIDA	GRATIF. ESPECIAL.	ANTIGUEDAD TRIENIO MES	HORA EXTRA
En prácticas	--	62.967	11.348	9.432	1.916	32.228	62.967		
En formación	16 años	40.500	6.077	4.861	1.216	16.106	40.500		
En formación	17 años	43.426	6.077	4.861	1.216	16.106	43.426		

CUADRO VII

PLUS JEFE DE EQUIPO	
Of. 1a. ....	30,90
Of. 2a. ....	30,90
Of. 3a. ....	30,90
Especialista .....	30,90

CUADRO VIII

PLUS DE IDIOMAS	IDIOMA	PESETAS / MES
	Alemán	3.171,-
	Inglés	3.171,-
	Francés	2.379,-

TARIFAS DIETAS DE VIAJE

GRUPO	ESPAÑA	EXTRANJERO
1º	2.800,-	4.250,-
2º	2.500,-	3.500,-

CUADRO X

TARIFAS DE KILOMETRAJE

Vehículos hasta 850 cm <sup>3</sup> .....	12,59
Vehículos de más 850 cm <sup>3</sup> hasta 1.300 cm <sup>3</sup> .....	16,35
Vehículos de más de 1.300 cm <sup>3</sup> .....	19,60

ANEXO 1

REGLAMENTOS O NORMAS

NORMAS DEL FONDO SOCIAL

- Artículo 1º- La finalidad principal del Fondo Social, en la medida de sus posibilidades, será la de ayudar económicamente a todos -- aquellos trabajadores que por circunstancias de enfermedad y otros motivos lo necesiten.
- Art. 2º- La ponencia del Fondo Social estará constituida paritaria mente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicha ponencia entenderá de la concesión o no de las peticiones real izadas.
- Art. 3º- La representación del Comité efectuará la entrega y la re cepción de las solicitudes, quienes enviarán copia al Departamento de Personal, siendo del máximo interés que se recabe toda la información necesaria sobre aquellos aspectos no suficientemente aclarados en la solicitud.
- Art. 4º- Es facultad de la Ponencia recabar las informaciones que -- crea oportunas para constatar la veracidad de las peticiones. La fal sedad u omisión de los datos que deben facilitar los interesados con portará automáticamente la no concesión de la ayuda solicitada.
- Art. 5º- La Ponencia celebrará reuniones una vez al mes o cuando exis ta un número de diez solicitudes. No obstante podrá reunirse extraordi nariamente para atender los casos urgentes y de auténtica gravedad.
- Art. 6º- Cualquier petición tendrá que demostrar que ha agotado todas las posibilidades que ofrece la Seguridad Social cuando el tema sea competencia de la misma. No obstante, para no obstaculizar la labor Social del Fondo, se podrán atender aquellos casos que a criterio de la Ponencia no puedan cumplir con lo expresado en el párrafo anterior.
- Art. 7º- Las ayudas aprobadas por la Ponencia, serán firmes a partir de la firma del Acta. Se publicará una relación de ayudas concedidas en la que se haga constar el nombre del beneficiario y cuantía asigna da.
- Si se demostrase que ha existido falseamiento de datos en la solicitud del peticionario, éste vendrá obligado a reintegrar el importe recibido.
- Art. 8º- Concedida la ayuda económica, será abonada, siempre que sea posible en el destino originario de la petición. En los supuestos que deba entregarse al interesado se le ingresará en la misma cuenta o libreta de ahorro fijada para el cobro de la nómina.
- Art. 9º- Siempre que al finalizar el año quede un determinado remanente en el Fondo Social se acumulará al próximo año, o bien, se arbitrará una fórmula para proceder a su distribución en los mismos fines para los cuales fué creado.
- Art. 10º- Las presentes normas estarán sujetas a revisión, de acuerdo con el Convenio, para adaptarlas a la realidad social del momento.

ANEXO 2  
REGLAMENTOS O NORMAS

PRESTAMO PARA VIVIENDA

- 1.- FINALIDAD: El objeto de estos préstamos es el de facilitar la Empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda -- adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesari os para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.
- 2.- CANTIDAD: Límite máximo de concesión 300.000,- Ptas. para com pra y 100.000,- para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final del año, se podrían conceder ayudas económi cas para formalización de escrituras.
- 3.- INTERESES: 4,5% anual
- 4.- PLAZO: 8 años y 4 años para compra y reparación respectivamente.
- 5.- GARANTIA + Fundamentalmente la garantía personal del prestatario.
- 6.- CONDICIONES PARA SOLICITAR ESTOS CREDITOS +
- 1.- Tener necesidad de vivienda
  - 2.- Ser fijo en plantilla
- 7.- SOLICITUDES : Deberán dirigirse al Departamento de Personal, utili zando la documentación que se podrá retirar en este Departamento.
- El Dptº de Personal, registrá dichas solicitudes en un libro que se lle vará a tal efecto, y a continuación enviará copia al Comité de Empresa.
- 8.- COMPROBACION DE SITUACIONES: La comprobación de los datos aportados por los interesados con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.
- 9.- CONCEPTO DE NECESIDAD: El concepto de necesidad de vivienda está -- determinado por las bases y baremos por -- las -- que se registrá la Junta o Comisión de Vivienda constituida al efecto.
- 10.- COMISION DE VIVIENDA: Está compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comi sión serán trimestrales como mínimo. La misión de esta Junta será la de conceder el préstamo de acuerdo con las bases preestablecidas. La denegación del crédito por parte de la Junta llevará consigo automáticamente la imposibilidad de solicitarlo nuevamente en un plazo de un año con tado a partir de la comunicación de la denegación, salvo que varíen espe cialmente las condiciones de vivienda y familiares del interesado.

Art. 11 - CANCELACION DE DEUDAS - En el supuesto de que el (la) pres tatario (a) causase baja en MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. por cual quier motivo o circunstancia, ambas partes convienen expresamen te que la Empresa retenga de la liquidación o finiquito que al -- efecto se realice, la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de la liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses el (la) prestatario (a) deberá optar en el plazo máximo de QUINCE DÍAS (15) a contar desde la fecha de la baja, entre:

- a) cancelar mediante su pago en metálico el saldo del préstamo e intereses.
- b) Garantizar su pago en los plazos estipulados median te aval bancario.

Si transcurrido el aludido plazo de quince días el (la) presta tario(a) no hubiera procedido a cancelar el préstamo o a apor tar el aval bancario que garantice su reintegro, MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. podrá considerar resuelto de pleno derecho este -- contrato sin necesidad de requerimiento alguno y reclamar la can tidad que resulta pendiente con sus intereses, siendo en tal ca so de cuenta del (la) prestatario (a) los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos de Procurador.

El préstamo concedido por la Empresa será transferido al vende -- dor o al interesado mediante presentación del documento de com -- pra. En el supuesto de reparación la cantidad será directamente entregada al contratista o al propio interesado previa justifi cación de ello.

12.- PRIORIDAD - La Junta a la hora de conceder los préstamos -- tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden prioritario:

- 1º- Desahucio
- 2º- Por compra obligada de la vivienda
- 3º- Aportación inicial, para la compra de vivienda por carecer de ella en propiedad, o reparación de la misma urgente.
- 4º- Reforma necesaria de la vivienda.

Estas normas podrán ser revisadas cada año.

ANEXO 3

REGLAMENTOS O NORMAS

AYUDA DE ESTUDIOS PARA TRABAJADORES DE MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

La Empresa MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A., de acuerdo con lo establecido en su Convenio Colectivo con vigencia para el año 1.982, para su Cen tro de Trabajo de Madrid establece un fondo de ayuda para los traba jadores, desarrollándose la aplicación del mismo de acuerdo con las siguientes:

NORMAS

- 1º- Teniendo en cuenta que en Convenios anteriores la Empresa asumió la obligación de costear los cursillos de formación para ascensos, la dotación prevista en el vigente Convenio, será íntegramente empleada

en el caso para estudios de aquellos productores que cursen enseñanza reglada de Formación Profesional, Estudios Medios o Superiores, y otros, que, a juicio de la Junta puedan tener aplicación en el ámbito profesional de la Empresa.

2º- La distribución y Control de las inversiones sufragadas por el importe anual del Fondo de Ayuda, corresponderá a la actuación de una Junta cuya composición estará formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

3º- AYUDAS: Se establecen las siguientes:

Para los trabajadores en activo de la Empresa que cursen estudios -- oficiales de grado medio o superior, de formación Profesional u otros, que a juicio de la Junta puedan tener aplicación en el ámbito profesional del Centro y que reúnan las condiciones detalladas más adelante, se establecen las ayudas para estudios en las cuantías siguientes:

- a) Para Formación Profesional de 1º y 2º grado ..... 7.000,--
- b) Bachillerato - C.O.U. y Programación Ord. .... 7.000,--
- c) Ingeniería Técnica, Graduado Social, A.T.S. y similares .. 8.000,--
- d) Estudios superiores y Universitarios o Escuelas de Grado Superior ..... 10.000,--

No obstante, la Comisión podrá variar estas cantidades en la misma proporción, pero siempre y cuando los importes establecidos, cumplan la filosofía de este Fondo.

4º- CONDICIONES PARA OBTENER AYUDAS

1º- El que los estudios para los que se solicitan, se realicen en Centros Oficiales o Reconocidos, o sea, que respondan a una matriculación oficial.

2º- Para cobrar el importe de la ayuda concedida, se deberá presentar el resguardo de la matriculación oficial de los estudios a cursar. Cuando se trate de prórroga de ayuda, además de presentar resguardo de la matriculación, se deberán presentar las notas alcanzadas en los exámenes finales del curso anterior, ya que -- de no ser así no tendrán opción a la prórroga solicitada.

5º- La aplicación práctica de estas normas, pondrá de manifiesto casos y circunstancias con respecto a las ayudas para Estudios -- que, si bien deberá resolver la Junta con su poderado criterio -- para no dilacionar su puesta en marcha, no será óbice para que -- se plasmen posteriormente en estas normas, bien sea como nuevas reglas generales o como adiciones a las establecidas.

A N E X O - 4 -

REGLAMENTOS O NORMAS

AYUDAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES DE MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

Para el curso escolar 1.982 - 83 se acuerda la concesión de ayuda de estudios, bajo las siguientes:

N O R M A S

1º- Como ya queda establecido en el preámbulo, el Fondo establecido será distribuido durante el curso escolar 1.982 - 83

2º- Podrán ser beneficiarios de estas ayudas de estudios los hijos de todo el personal en activo de nuestro Centro de Trabajo de Madrid, a quienes afecta la aplicación del vigente Convenio Colectivo. Con esta precisa circunstancia podrán igualmente beneficiarse los hijos de pensionistas o inválidos, así como los huérfanos de productores, fallecidos en accidente de trabajo.

3º- Las ayudas de estudios serán adjudicadas por una Junta cuya composición estará formada por representantes de la Dirección y representantes del Comité de Empresa.

4º- Una vez transcurrido el curso escolar de aplicación de esta norma, la Junta anteriormente designada, siguiendo el criterio de años anteriores, al distribuir el Fondo, dará preferencia absoluta a las solicitudes de prórroga de ayudas concedidas en el año precedente.

5º- CLASES, FINES Y CUANTÍAS DE ESTAS AYUDAS

Las ayudas se distinguen en dos clases:

- a) Primera ayuda de estudios
- b) prórroga de ayuda concedida

En cuanto a la clase A), queda sobrentendido que lo mismo pueda otorgarse para iniciar unos estudios, que para continuar los comenzados.

La aplicación práctica de estas normas por la Junta, pondrá de manifiesto casos y circunstancias, tanto en relación con los solicitantes, como con respecto a la cuantía, así como a la naturaleza de los estudios que, si bien deberá resolver la Junta con su poderado criterio, para no dilacionar su puesta en marcha, no será óbice para que se plasme posteriormente en esta norma, bien sea como nuevas reglas generales o como anexos a las establecidas.

Los estudios que puedan justificar estas ayudas y las cuantías en cada caso, son las que a continuación se indican:

- a) ESTUDIOS SUPERIORES UNIVERSITARIOS O ESCUELAS DE GRADO SUPERIOR
  - Facultades hasta ..... 12.000,--Ptas.
  - Escuelas técnicas superiores hasta 10.000,-- "
- b) ESTUDIOS DE GRADO MEDIO
  - Ingeniería Técnica, hasta ..... 10.000,-- "
  - Otros, hasta ..... 10.000,-- "
- c) - Bachiller superior polivalente, C.O.U. y estudios similares hasta ..... 9.000,-- "

d) FORMACION PROFESIONAL

- Primer Grado hasta ..... 6.500,-- "
- Segundo grado hasta ..... 9.000,-- "

e) Los que cursen E.G.B., las cuantías serán fijadas por la Comisión

La Junta de Ayudas al estudio, dentro del presupuesto, podrá modificar la cuantía de las ayudas señaladas, atendiendo a las condiciones o circunstancias especiales, también podrán concederse ayudas -- para otros estudios distintos a los enumerados, o en condiciones -- diferentes a las que se señalan.

6º- CONDICIONES PARA OBTENER AYUDAS EN LOS ESTUDIOS

6.1. Estudios

Como condiciones generales y comunes a las dos clases y para que estas puedan ser otorgadas por la Junta, se establece:

1º- El que los estudios para los que se solicitan, se realicen en -- Centros oficiales o Reconocidos, o sea que respondan a una matriculación oficial.

2º- Los de la clase B) "Prórroga de ayudas concedidas" deberán acreditar que han aprobado el curso para el que se les concedió la Ayuda de estudios.

3º- Carencias de recursos suficientes para continuar los estudios.

6.2. Ingresos familiares
Para que la Junta conceda una ayuda de estudios, como norma general, los ingresos totales de la unidad familiar del peticionario, deben resultar iguales o inferiores al baremo económico que establezca la Junta.

A estos efectos se considerarán miembros de la familia, el matrimonio y los hijos menores de 18 años que convivieran con sus padres, y a sus expensas.

Por excepción, se incluirán también los hijos mayores de 18 años y menores de 23, solo si cursasen estudios.

Los menores de 18 años que trabajen, si bien no se computarán a los efectos del cálculo del número de familiares, tampoco se tendrá en cuenta sus ingresos a los efectos del cómputo total de ingresos familiares.

El hecho de cualquier hijo simultanease el estudio con el trabajo, no excluye de su cómputo familiar, si su profesión fundamental es la de estudiante y no la de trabajador por cuenta propia o ajena.

Los baremos se establecerán en base a los ingresos totales de la unidad familiar del peticionario. A cada baremo se le asignará una cantidad, que será multiplicada por el número de hijos que tengan cada peticionario con derecho a ayuda.

7º- ABONO DEL IMPORTE DE LAS AYUDAS CONCEDIDAS

Las ayudas de estudios y las prórrogas una vez concedidas por la Junta, se abonarán inmediatamente después de ser publicadas las mismas.

Para hacer efectivo el importe de la Ayuda escolar, para B.U.P., F.P. Y E.U., será necesario presentar a la Junta el resguardo de la matriculación oficial y al finalizar el curso las notas correspondientes, teniendo en cuenta las mismas para su concesión.

No obstante, la secretaría de la Junta enviará al Dptº de Personal una relación detallada de las ayudas y prórrogas que concedan a -- fin de facilitar el trámite de hacerlas efectivas.

8º- CONTROL DE ESTUDIOS SUJETOS A ESTAS AYUDAS

La Junta de Ayuda de Estudios, mantendrá contacto con los Centros Oficiales, reconocidos o recomendados donde cursen estudios los hijos de los trabajadores que hayan obtenido Ayuda económica, al objeto de conocer en todo momento, el grado de aprovechamiento de los mismos, así como la conducta de todos y cada uno de los beneficiarios.

9º- PERDIDA DE LAS AYUDAS Y REINTEGRO AL FONDO

Constituyen un motivo para que la Junta decreta la pérdida de las ayudas reguladas en estas normas:

- 1º- Falsar u omitir alguno de los datos que se les exijan.
- 2º- La no presentación a alguna convocatoria de exámenes sin justificar.
- 3º- El abandono injustificado de los estudios, que, mediante causa justificada, no se hubiese puesto en conocimiento de la Junta, dentro de las 24 horas siguientes a aquella
- 4º- La concesión al beneficiario o al padre del estudiante, de una buca oficial o privada para los mismos estudios y no haber sido cuenta a la Junta.

Normalmente, tal decreto de pérdida de la ayuda, obliga al beneficiario indistinto a devolver el importe percibido aunque sea a plazos, pero sin que pueda exceder a doce meses.

A N E X O - 5 -

(REGLAMENTOS O NORMAS)

SECCIONES SINDICALES

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y ACTUACION EN LA EMPRESA

Dando cumplimiento a lo pactado en materia sindical entre los Comités de los distintos Centros de Trabajo de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. y la Dirección de la Empresa, en la negociación colectiva para el año 1.980 y a tenor de lo dispuesto en el Art. 54 del vigente Convenio Colectivo de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. referido al reconocimiento de las Secciones Sindicales implantadas; en su seno, y a la obligación de elaborar conjuntamente una Norma o Reglamento de funcionamiento se conviene:

## CAPITULO - I -

## SECCIONES SINDICALES - RECONOCIMIENTO

Art. 1º- De conformidad con lo pactado en el Convenio Colectivo se establece el reconocimiento de los Sindicatos como elementos básicos para la mejora de las relaciones laborales entre la Dirección de la Empresa y todos sus trabajadores. Por ello MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. reconoce el derecho que tienen todos los trabajadores empleados en la misma, a integrarse y afiliarse a cualquier central sindical legalmente constituida.

Art. 2º- Como garantía de tales derechos, se reconoce la existencia de las diferentes Secciones Sindicales que alcancen un mínimo del 5% de afiliación en cada uno de los centros de Trabajo, y cuya actuación y funcionamiento en MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. queda regulado en el Capítulo II de este Reglamento.

Art. 3º- A los efectos de justificar el porcentaje de afiliación requerido, cada Sección Sindical que desee, acogerse a las normas contenidas en este Reglamento, y por tanto a su libre actuación y reconocimiento, deberá enviar al Dptº de Personal, relación nominal de todos sus afiliados. De existir alguna duda sobre la afiliación de determinados trabajadores que figuren en la relación presentada, el Dptº de Personal está facultado para comprobar y aclarar las mismas, pudiendo solicitar la presencia de los trabajadores afectados junto con la del Delegado sindical que corresponda.

Art. 4º- Esta afiliación será contrastada, como mínimo, una vez al año.

## CAPITULO - II -

## ACTUACION, FUNCIONAMIENTO Y GARANTIAS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 5º- Ningún trabajador de la Empresa podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirse o perjudicarse de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 6º- Cualquier trabajador que se vea incurso en sanción disciplinaria, por faltas graves o muy graves, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia a la Sección Sindical a la que pertenece. Asimismo, se contará con la presencia del Delegado y del Secretario del Comité, en el momento de efectuar la entrega de la nota sancionadora al interesado.

Art. 7º- Las Secciones Sindicales de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. reconocidas, podrán celebrar reuniones, recaudar las cuotas de sus afiliados y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin causar perturbación a las actividades productivas de la Empresa.

No obstante, en materia de Reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 8º- La Empresa facilitará, en lugares donde se garantice el acceso a los mismos de todos los trabajadores del Centro de Trabajo, un tablón de anuncios cerrado, para cada una de las Secciones Sindicales reconocidas, en las que éstas podrán insertar comunicaciones y anuncios exclusivamente de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto y paralelamente, dirigirán copia de la misma al Departamento de Personal.

El emplazamiento y condiciones de los tablones de anuncios, será establecido por los acuerdos de cada uno de los centros de Trabajo, atendiendo a las condiciones particulares de ellos. Los citados acuerdos se incorporarán como anéxos al presente Reglamento.

Art. 9º- Cada una de las Secciones Sindicales reconocidas, nombrarán un representante de las mismas que, con la denominación de delegado sindical, será interlocutor y responsable ante la Dirección de la Empresa de cuantas anomalías, difusión de propaganda no sindical, desórdenes en reuniones de sus afiliados, o de cualquier otro carácter que puedan producirse.

Los delegados ceñirán sus tareas a las funciones que les son propias, todas ellas de carácter sindical y laboral.

## CAPITULO - III -

## SECCIONES SINDICALES MAYORITARIAS

Art. 10º- Se consideran Secciones Sindicales mayoritarias las que, en cada uno de los Centros de Trabajo de MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A., alcancen o superen el 15% de afiliación entre todos los trabajadores de la plantilla.

Art. 11º- Cuando así lo soliciten las Secciones Sindicales mayoritarias, la Empresa efectuará el descuento en nómina de la cuota sindical que corresponda. A tal efecto, los trabajadores afiliados en una Sección Sindical que soliciten este descuento, remitirán al Dptº de Personal correspondientes, escrito en que se expresará con claridad la orden del descuento, Sindicato al que está afiliado, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o Libreta de Ahorros a la que debe ser transferido el importe de dicho descuento.

Para las Secciones Sindicales que se acojan a esta modalidad de descuento en nómina de la cuota sindical, quedan sin efecto los artículos 3º y 4º de este Reglamento.

Art. 12º- Los afiliados a Secciones Sindicales mayoritarias, podrán solicitar de la Dirección de la Empresa, la excedencia para ocupar cargos de relevancia local y provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras ostenten el cargo objeto de la misma, reintegrándose a la Empresa, si así lo solicitan, en el término de un mes.

## CAPITULO - IV -

## DELEGADOS SINDICALES Y SUS FUNCIONES

Art. 13º- La figura del Delegado sindical, descrita en el artículo 9º de este Reglamento, deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado por la Sección Sindical que represente. Preferentemente deberá ser miembro del Comité de Empresa.

Art. 14º- Los delegados sindicales pertenecientes a las Secciones Sindicales mayoritarias, además de las facultades reconocidas a los delegados de Secciones Sindicales con porcentajes de afiliación inferiores al 15%, tendrán las garantías y cometidos que se describen en los artículos siguientes.

Art. 15º- Dispondrán de hasta 20 horas mensuales, para atender las funciones propias de su cargo y, siempre, que con la debida autorización del Dptº de Personal. Estos delegados gozarán de las mismas garantías sindicales que los miembros de los Comités de Empresa.

En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de Empresa, como Delegado Sindical, seguirá disponiendo de las 20 horas concedidas que podrán acumularse a las 30 de las dispone como representante del Comité.

Las 20 horas retribuidas, puestas por la Empresa a disposición del Delegado que represente a una Sección Sindical, con un porcentaje de afiliación no inferior al 15% de la plantilla del Centro de Trabajo, podrán ser utilizadas, parcial o totalmente, por otro miembro de la ejecutiva de la Sección Sindical. Esta facultad sólo afectará a un máximo de 4 miembros de la ejecutiva de cada Sección Sindical, y sus nombres serán comunicados al Departamento de Personal de cada Centro de Trabajo.

Art. 16º- Con independencia de representar y defender los intereses de los Sindicatos a que pertenecen, y sus afiliados, tendrán las siguientes funciones:

- Poder asistir a las Reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Sub-Comité de Tiempos, con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente proceda.
- Ser informados y oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los intereses de los afiliados a su sindicato, sin afectar las competencias que la Dirección tiene en esta materia.
- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa, acerca de los despidos y sanciones graves que afecten a los afiliados al sindicato.

Igualmente serán informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados colectivos (dentro del Centro de Trabajo, inclusive) o sobre cualquier proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de sus afiliados.

Recibirán información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- La Empresa pondrá a disposición de los delegados Sindicales, un local que podrá ser común para todas las Secciones Sindicales, pero utilizado por separado, mediante una equitativa distribución, siempre que ello sea posible. No obstante, cada centro de trabajo adaptará las condiciones y utilización de los mismos, de acuerdo con sus peculiaridades, uniéndose como anexo al presente Reglamento.

Art. 17º- Las partes firmantes darán amplia información sobre el contenido del presente Reglamento.

## A N E X O - 6 -

## (REGLAMENTOS O NORMAS)

## NORMAS DE EXAMENES

## 1º- AMBITO PERSONAL

Las presentes normas para exámenes, solo afectan en su aplicación hasta un nivel laboral de Oficial, en cualquiera de las actividades encuadradas en los siguientes grupos profesionales:

• Obreros, Técnicos de Oficina y Laboratorio y Administrativos.

## 2º- AMBITO TEMPORAL

Estas normas de exámenes, regirán durante todo el presente año 1.982, siendo sometidas a revisión y actualización si así se cree conveniente, por ambas representaciones, antes del 31 de Diciembre del año en curso.

## 3º- NORMAS GENERALES

3.1. Los cuestionarios del examen correspondiente a cada categoría y especialidad de oficio, serán entregados a los aspirantes en su lugar, día y hora correspondientes al examen convocado.

La fecha y hora en la que deberán estos presentarse en el lugar designado, les será comunicado oportunamente por el Dptº de Personal.

3.2. El examen dará comienzo cuando estén presentes y completo el Tribunal correspondiente. La falta de alguno de sus componentes, deberá hacerse constar en el Acta correspondiente al día del examen.

La ausencia del Presidente, aún por causa justificada, no es motivo para la suspensión del examen ya que la Empresa deberá prever la sustitución de este.

3.3. Una vez formado el Tribunal, se procederá a pasar lista de asistencia por el Secretario. Si concede un plazo de diez minutos para permitir la entrada de aspirantes, convocados pero no presentes en el momento de pasar lista, transcurrido el tiempo de prórroga, no se permitirá la entrada a ningún opositor, tomando no obstante, nota el Secretario, de las causas que han motivado el retraso para proceder a las diligencias correspondientes, acerca del Jefe que corresponda.

Los no asistentes en el momento de empezar el examen una vez establecidas las causas, serán convocados en otra fecha. La falta de asistencia no justificada a dos convocatorias, llevará implícito la pérdida de los derechos a examen.

3.4. Antes de empezar el examen, el Secretario procederá a dar las suficientes aclaraciones sobre el desarrollo de los exámenes, dando a conocer el sistema de puntuación y calificación de cada uno de ellos, así como, el método empleado para determinar la calificación final. Terminada esta obligada actuación, el examen y su desarrollo estará garantizado por la dignidad y sentido de la responsabilidad de todos los componentes del Tribunal.

#### 4.- CARACTER DE DEFINICION DE LAS PRUEBAS DEL EXAMEN

4.1. Todos y cada uno de los aspirantes a ascensos y presentados a examen, tiene que superar unas pruebas, relacionadas con: UN EXAMEN DE TECNOLOGIA GENERAL Y APLICADA TEORICO Y UN EXAMEN PRACTICO.

La naturaleza y profundidad de los conocimientos a demostrar, de acuerdo con el temario de los programas generales y cuestionarios de exámenes correspondientes, será equiparable para todos los grupos profesionales, y dentro de cada grupo, en correspondencia para cada categoría laboral.

4.2. EXAMEN TECNOLÓGICO.- Sobre conocimientos técnicos de carácter general y de aplicación relacionados con la Tecnología del oficio correspondiente. Se establecen tres niveles de conocimientos, teniendo en cuenta las categorías laborales establecidas para cada grupo profesional en nuestra Empresa. El examen Tecnológico, tiene carácter eliminatorio cuando el aspirante no alcanza la puntuación mínima que se establece en 25 puntos, sobre un máximo de 100 puntos, siendo esta disposición aplicable a todos los grupos profesionales.

4.3. EXAMEN PRACTICO.- Teniendo en cuenta las diversas especialidades de oficio, y de acuerdo con la categoría profesional correspondiente a la plaza convocada, se realizará una prueba práctica que permita juzgar la aptitud y grado de preparación y formación profesional conveniente, para la satisfactoria ejecución de los trabajos o tareas normales exigibles, de acuerdo con la categoría profesional, y condicionada ésta, a la valoración del puesto a desempeñar.

La puntuación máxima del examen, se fija en 200 puntos, no estableciéndose puntuación mínima que pueda tener carácter de eliminación.

En la calificación de los exámenes se computará:

- La puntuación obtenida en el examen Tecnológico
- La puntuación alcanzada en el examen Práctico.

La calificación y puntuación final del examen, corresponderá al valor de la media aritmética, de acuerdo con:

PUNTAJACION BASE DE LOS EXAMENES	TECNOLÓGICO	PRACTICO
		100
DETERMINACION DE LA PUNTAJACION MEDIA	TECNOLÓGICO + PRACTICO 2 (NUMERO DE EXAMENES)	
DETERMINACION DE LA CALIFICACION FINAL EN FUNCION DE LA PUNTAJACION MEDIA	De 0 a 24 MUY DEFICIENTE De 25 a 49 DEFICIENTE De 50 a 74 INSUFICIENTE De 75 a 99 APROBADO De 100 a 124 NOTABLE De 125 a 150 SOBRESALIENTE	

#### 5.- TRIBUNALES

5.1. La Composición de los Tribunales será como sigue:

##### 5.2. Para el Grupo Obrero

- Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir que asumirá la Presidencia, o categoría similar, nombrado por la Empresa.
- Un Vocal designado por la Empresa
- Dos Vocales del Comité, que pertenecerán al Grupo Profesional de los examinados.

##### 5.3. Para el Grupo Técnico

- Un Técnico que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa.
- Un Vocal designado por la Empresa
- Dos Vocales del Comité, que pertenecerán al Grupo Profesional de los examinados.

##### 5.4. Para el Grupo Administrativo

- Un Jefe Administrativo, que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa.
- Un Vocal designado por la Empresa,
- Dos Vocales del Comité, que pertenecerán al Grupo Administrativo.

En todos los casos actuará como Secretario un representante de Personal.

5.5. - La puntuación de cada uno de los componentes del Tribunal será paritaria. El fallo que determine la puntuación y calificación final, puede ser recurrido por el interesado, exponiendo por escrito en el plazo de 10 días a contar de la fecha de publicación de los resultados las causas que considere deben ser atendidas.

#### 6.- EXAMENES PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

6.1. Cuando la vacante a cubrir por nuevo ingreso, lo sea como consecuencia de no haber alcanzado ninguno de los aspirantes a la misma, la puntuación mínima establecida de 25 puntos, a tenor de lo dispuesto en el punto 2.3. de las Normas de Ascenso, la composición de los Tribunales será la misma que establece el punto 7º de las Normas de Exámenes.

6.2. El Comité de Empresa, será informado de las aprobaciones que para nuevos ingresos vaya aceptando la Dirección de la Empresa, siempre antes de producirse el ingreso.

6.3. Cuando la vacante a cubrir, sea de categoría superior a las que afecta el ámbito personal de las Normas de Ascenso o de las de Exámenes, el Tribunal será designado por la Empresa, respetando en todo lo demás, lo establecido en el punto 2.4. de las Normas de Ascensos.

#### 7.- FUNCIONES GENERALES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE EXAMENES.

7.1. DEL PRESIDENTE - Tendrá en función de su cargo la máxima autoridad y responsabilidad en todo lo relacionado con los exámenes, debiendo no obstante, antes de tomar cualquier decisión resolutoria, proponerla al resto de los componentes del Tribunal, recabando su acuerdo, en caso de no obtenerlo, se hace plenamente responsable de su actuación, estando obligado a hacer constar en el Acta de los Exámenes los considerandos con los que pretenda justificar su actitud, dando cuenta detallada de todo ello en un informe que elevará a la consideración de la Dirección.

Es función del Presidente, el estar presente y actuar como tal, durante el desarrollo de todas las pruebas relacionadas con los exámenes, así como, el ejercer una supervisión directa de control durante el desarrollo de las pruebas prácticas. La revisión, puntuación y calificación de los ejercicios de las pruebas realizadas, será su cometido principal. Siendo esta realizada conjuntamente con el resto de los miembros del Tribunal.

Será el primer firmante de las Actas de Examen, así como, correrá a su cargo lo relacionado con la preparación y programación de las pruebas correspondientes al examen práctico.

7.2. DEL SECRETARIO - Son funciones derivadas de su cargo, las de cursar todas las notas de la Jefatura de Personal a los distintos Departamentos y Servicios solicitando de los Jefes respectivos, el que se establezca la previsión de plazas vacantes que tienen que proveer.

Confeccionará la convocatoria de exámenes, especificando el número de plazas vacantes, con indicación del régimen de trabajo, categoría profesional, especialidad de oficio y lugar de trabajo, la que colocará en el tablero de anuncios. Clasificará todas las solicitudes recibidas de parte de los aspirantes, estableciendo una hoja de estadística en la que conste la relación entre el número de plazas convocadas y el de aspirantes a las mismas, confeccionando las listas generales, con indicación nominal de aspirantes y lugar de trabajo, para cada especialidad de oficio y categoría profesional.

Coordinará todo lo relacionado con los desplazamientos de los productores, desde su lugar de trabajo al de realización de los exámenes.

Confeccionará las Actas de los Exámenes y colaborará con el Presidente, en todo lo relacionado con la redacción del Acta General, y del informe que se someterá a la consideración de la Dirección, según planteamiento desarrollo y resultados obtenidos en los exámenes.

7.3. DEL VOCAL DE EMPRESA.- Asistirá a todas las pruebas de los exámenes en calidad de supervisor, condicionada su actuación y cometido, en la de comprobar la correcta aplicación de las NORMAS DE ASCENSOS Y EXAMENES.

Colaborará con el Presidente en todo lo relacionado con la buena marcha de los exámenes y firmará todas las Actas de los mismos.

7.4. DEL VOCAL DEL COMITÉ.- En representación del Comité y formando parte de la Ponencia de Formación Profesional del mismo, asistirá a todas las pruebas de los exámenes en calidad de miembro del Tribunal de Exámenes, condicionada su actuación y cometido, en la de comprobar la normal aplicación de las NORMAS DE ASCENSO Y EXAMENES.

#### 8.- DISPOSICIONES FINALES

8.1. Ningún miembro del Tribunal puede ser aspirante a ninguna de las plazas convocadas para los distintos grupos profesionales.

8.2. En lo restante, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

A N E X O - 7 -  
(REGLAMENTOS O NORMAS)

#### NORMAS DE ASCENSOS

##### 1.- NORMAS GENERALES

1.1. Una vez al año, cuando menos, y dentro del 1er. trimestre, se expondrá en el tablero de avisos para general conocimiento del personal de la Empresa, la CONVOCATORIA DE EXAMENES, en la cual se especificará: número de plazas vacantes o puestos de trabajo a cubrir, categoría profesional y especialidad de oficio, lugar de trabajo y sistema de provisión de las plazas, así como, la fecha con antelación no inferior a treinta días a partir de la publicación de la CONVOCATORIA, en la que se tendrán que indicar las diversas pruebas teórico-prácticas de los mismos con indicación de las condiciones y circunstancias que deben reunir los aspirantes, así como la forma de realizar las solicitudes y trámites correspondientes. La Empresa facilitará la realización de cursillos, fuera de las horas de trabajo y siempre que los participantes sean como mínimo cinco.

1.2. El plazo de tiempo fijado se establece con la finalidad de que los aspirantes, puedan consultar en la Secretaría del Comité, los programas generales, los cuales se ajustarán al contenido de los libros de texto, relacionados con las exigencias que sobre conocimientos básicos y profesionales, es necesario poseer y demostrar con la debida suficiencia, para poder ocupar, de acuerdo con la puntuación final alcanzada, las plazas vacantes que se convoquen para cada categoría profesional y especialidad de oficio.

La Empresa pondrá a disposición de los aspirantes libros de conocimientos profesionales, los cuales prestará la biblioteca de Formación Profesional, sita en la Secretaría del Comité.

1.3. La Empresa cubrirá las vacantes que se produzcan para Oficiales de todos los Grupos Profesionales y categorías con el personal de la misma, sin distinción de sexo. En el supuesto de que no se cubran las vacantes anunciadas en la CONVOCATORIA, la Empresa quedará facultada, si así lo cree conveniente, para cubrir las con personal del exterior sometiendo a idénticas pruebas y sistemas de puntuación que las que se exigen al personal de plantilla.

Todas las pruebas deberán realizarse ante la competencia de un Tribunal de Exámenes de igual composición que los establecidos para el personal de plantilla, según el punto 5º de las NORMAS DE EXÁMENES.

1.4. Para categorías superiores, se dará conocimiento de ello a los trabajadores, para que los que estén en posesión de la titulación exigida puedan dar conocimiento de ello a la Dirección, para el caso de desear optar a la plaza a cubrir, con objeto de que sus pretensiones sean tenidas en cuenta. El Comité de Empresa, será informado de las asignaciones de estos cargos.

De acuerdo con el art. 24 de la Ordenanza Laboral supletoria de las presentes normas, en materia de ascensos, se considerarán como primeras categorías de mando en los distintos grupos profesionales, la de Jefe de Equipo, en el de Técnico de Taller, la de Proyectista, en el de Técnico de Oficinas, Jefe de 2ª, en el Grupo Administrativo, Jefe de Cocina y Cabo de Vigilantes, en el de Subalternos.

1.5. Se establece, que la provisión de vacantes, de cada tres plazas convocadas, una se proveerá por rigurosa antigüedad, y las otras dos por concurso oposición, manteniéndose siempre el mismo ciclo.

1.6. Para optar a las plazas asignadas por antigüedad será previamente preceptivo superar el reconocimiento médico, establecido por las características peculiares de la plaza a cubrir efectuado por nuestros Servicios Médicos, por lo demás, no estarán sujetas ni condicionadas a ninguna clase de exámenes, pero sí a demostrar, en régimen de trabajo y en el lugar que corresponda a la plaza, su suficiencia, aptitud profesional y capacitación para desempeñar satisfactoriamente y bien, a juicio de su Jefe inmediato superior, los trabajos o funciones correspondientes a su categoría, durante un período de dos meses.

Durante este período, el productor percibirá la diferencia de sueldo correspondiente.

De la actuación profesional del productor durante el plazo fijado, se dará cuenta al Comité, así como, de si procede o no, por parte de la Empresa, el concederle la categoría.

Caso de que el aspirante no superase esta prueba o el reconocimiento médico, se correrá el turno y corresponderá al siguiente, dentro del mismo escalafón profesional, respecto a los Oficiales de 2ª y 1ª.

El Departamento de Personal recibirá al final de los dos meses un informe del mando correspondiente con la nota final. No obstante, se establecerá un control, por el Secretario, para su cumplimiento.

1.7. La renuncia del productor a quien corresponda una plaza por antigüedad, deberá hacerla por escrito y supondrá la pérdida del derecho para la convocatoria del año en curso y posteriores. Dicha vacante se asignará al productor que siga al renunciante en antigüedad ocupando la plaza en las mismas condiciones antes indicadas en el punto 1.6.

La renuncia a ocupar una plaza por antigüedad no merma el derecho del renunciante a optar, mediante Concurso-Oposición, a plazas vacantes siempre que sea de diferente especialidad y oficio.

1.8. Para los turnos de concurso - oposición, una vez realizadas las correspondientes solicitudes, y cursadas al Departamento de Personal por los aspirantes, se pondrán éstas en conocimiento del Comité de Empresa. Para poder tomar parte en el citado concurso - oposición, habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

1º.- Llevar como mínimo seis meses en la categoría inferior y un año de servicio en MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

2º.- Para aquellas vacantes que, por sus características peculiares sea previamente necesario realizar un reconocimiento médico, será preceptivo el que los aspirantes sean declarados APTOS por nuestros Servicios Médicos.

1.9. Cualquier productor que reúna las condiciones anteriormente establecidas, podrá presentarse en una misma CONVOCATORIA, a un máximo de dos plazas, o especialidades diferentes de oficio. Al sólo efecto de concretar las categorías inmediatas a las que desea promocionar, cuando haya aspirantes de distinto grupo profesional al indicado en la CONVOCATORIA, se considerarán equiparados:

- Operario 1ª - Delineante 1ª. - Analista 1ª - Of. 1ª. Adtv. - Operario 2ª. - Delineante 2ª. - Analista 2ª. - Of. 2ª. Adtv. - Operario 3ª. - Auxiliar Técnico - Auxiliar Administrativo.

1.10. Las pruebas constarán de un examen de aptitud de conocimientos y profesional (teórico-práctico) que estará exclusivamente sujeto a los Programas Generales elaborados por la Empresa conjuntamente con el Comité.

1.11. La prueba práctica, tendrá doble valor que la teórica en cuanto a puntuación. Las puntuaciones se establecerán de acuerdo con las NORMAS DE EXÁMENES.

1.12. En la calificación final se computará:

- La puntuación del examen teórico.
- La puntuación obtenida en la prueba práctica.

1.13. Cuando uno o varios productores hayan obtenido la calificación de "APROBADOS" y no ocupen plazas vacantes, por quedar cubiertas por otros productores que han obtenido una mayor puntuación final, tendrán como mérito preferente y por riguroso orden de puntuación, el de poder ocupar el 50% de las plazas vacantes por Concurso-Oposición en las del año siguiente exclusivamente, de la misma especialidad de oficio, de la que hubieran presentado en la anterior e inmediata CONVOCATORIA, previa demostración única y exclusivamente del examen práctico.

1.14. La comunicación del ascenso deberá hacerse antes de transcurridos diez días, contados a partir de la fecha en que se hayan terminado los exámenes correspondientes a cada grupo profesional y firmadas las Actas por los componentes del Tribunal.

En cualquier caso, la comunicación del ascenso y consiguiente asignación salarial, no sobrepasará la del plazo fijado anteriormente.

El aspirante que consiga la categoría, percibirá la nueva remuneración desde el 1º de Enero, siempre que corresponda a la Convocatoria General anunciada en el 1er. trimestre.

#### DISPOSICION FINAL

3.1. En lo restante, se estará a lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente.

## 21485

*CORRECCION de erratas de la Resolución de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorza, S. A.» (ENHER), y sus trabajadores.*

Padecidos errores en la inserción del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el («Boletín Oficial del Estado» número 129, de fecha 31 de mayo de 1982), se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 14422, en el artículo 8º, apartado 3, dice: «según define el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores», debe decir: «según define el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores».

Página 14424, en el artículo 24, apartado 2, donde dice: «consistente en el 1,80 por 100 del S. M. T...», debe decir: «consistente en el 1,80 por 100 del S. M. I...».

Página 14425, el artículo 28 debe decir: «artículo 26».

Página 14426, el artículo 47 debe decir: «artículo 43».

## 21486

*CORRECCION de errores de la Resolución de 8 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Harinas Panificables y Semolas.*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 157, de fecha 2 de julio de 1982, páginas 18182 a 18189, se transcriben las oportunas rectificaciones:

Artículo 17.2., tercer párrafo, donde dice: «... en la plantilla de pertenencia, salvo entre Empresa y trabajador», debe decir: «... en la plantilla de pertenencia, salvo pacto entre Empresa y trabajador».

Artículo 23, donde dice: «... visado por el personal, que se cuidará de mantenerlo en estado de lim de Empleo», debe decir: «... visado por el Comité o Delegado de Personal, y registrado en la Oficina de Empleo».

Artículo 49, apartado 7, donde dice: «... que difisulte o perjudique...», debe decir: «... que dificulte o perjudique...».

Artículo 49, apartado 9, donde dice: «... o desidia en el trabajo», debe decir: «... o desidia en el trabajo».

Disposiciones adicionales. Segunda, donde dice: «... observar y sustituir...», debe decir: «... absorber y sustituir...».

Anexo número 3. Condiciones Económicas. Plus de Saneamiento, donde dice: «... columna tercera del anexo», debe decir: «... columna tercera del anexo I».

## Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

### 21487

*RESOLUCION de 7 de junio de 1982, de la Dirección Provincial de León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita. R.I. 6.340. Expte.: 27.577.*

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Dirección Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, 53, por la que solicita autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una acometida aérea trifásica a 15 KV. y centro de transformación; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2817/