

ANEXO II

Tabla salarial 1994

Categorías profesionales	Salario mensual
	Pesetas
Jefe 1.ª	110.678
Jefe 2.ª	102.872
Oficial 1.ª	97.962
Oficial 2.ª	87.544
Auxiliar	72.386
Aspirante de 16 y 17 años	50.203
Ordenanza	64.214
Vigilante	64.214
Encargado de oficios varios	95.178
Oficial de oficios varios	86.256
Mozo o Peón	64.214
Andarín	64.214

Tabla salarial 1995

Categorías profesionales	Salario mensual
	Pesetas
Jefe 1.ª	113.998
Jefe 2.ª	105.958
Oficial 1.ª	100.901
Oficial 2.ª	90.170
Auxiliar	74.558
Aspirante de 16 y 17 años	51.709
Ordenanza	66.140
Vigilante	66.140
Encargado de oficios varios	98.033
Oficial de oficios varios	88.844
Mozo o Peón	66.140
Andarín	66.140

6202 RESOLUCION de 22 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Seat, Sociedad Anónima» (Código de convenio número 9004762), que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 22 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEAT, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Ambito personal.

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal directivo y superior.

Artículo 3. Vigencia.

El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

El Convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Compensación.

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

CAPITULO II

Jornada

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada laboral anual de la plantilla de todos los centros de trabajo será de mil setecientos treinta y seis horas de prestación real y efectiva de trabajo. Para cada trabajador su jornada laboral anual se distribuirá en doscientos diecisiete días de trabajo, a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo.

Los períodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo precedente y no serán retribuidos. En estos casos la jornada de presencia en el centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los períodos de descanso.

Artículo 6. Jornada industrial.

1. El tiempo de actividad industrial de la empresa será de doscientos veinticuatro días anuales laborables, durante los cuales podrá la empresa mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

2. La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la empresa.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la empresa y la jornada laboral de los trabajadores. El disfrute de días compensatorios de jornada industrial podrá ser distribuido a lo largo de todo el año o durante el segundo semestre, según necesidades del programa productivo. Por acuerdo del trabajador con su jefatura, las fechas de los días de diferencia antes citados se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio.

La situación de incapacidad laboral transitoria no suspenderá el descanso por jornada industrial.

3. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias. En la confección de los calendarios laborales, los sábados quedarán excluidos de la jornada industrial, siempre que la representación social y la Dirección acuerden trasladar, si fuera preciso, a los sábados las fiestas de entre semana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6.

Artículo 7. Necesidades especiales e inventario.

1. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente. En aplicación y desarrollo de esta cláusula se paga el acuerdo anexo número 9, incorporados a este Convenio como parte integrante del mismo y con su misma eficacia.

2. La realización del inventario anual se llevará a efecto en todos los centros de trabajo a partir del comienzo del turno de noche de un viernes, prosiguiéndose en el día siguiente hasta su total terminación. La empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese servicio, comunicándolo a la representación social y a los trabajadores afectados con un mes de antelación. Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se consideran

a todos los efectos horas extraordinarias de carácter estructural, y los trabajadores obligados a su realización percibirán por esas horas la retribución propia de las horas extraordinarias, y, de tratarse de un sábado, el plus de festivo. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, serán preferidos para esa labor los voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

Artículo 8. *Calendario y horarios.*

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo para cada centro se establecerán simultáneamente mediante un único acuerdo adoptado con el Comité Intercentros, con sujeción a las siguientes normas, tomándose como base las horas de prestación real y efectiva de trabajo establecidas en el cómputo anual, según lo indicado en los artículos 5 y 6.

a) Para los trabajadores de trabajos continuados, la jornada de presencia en el centro de trabajo será de ocho horas diarias, todas las cuales completas serán de trabajo real y efectivo. Se consideran trabajos continuados aquellos que por su naturaleza se efectúan en todos los días del año.

No obstante, estos trabajadores podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada sin abandono del servicio.

b) Para los trabajadores a turno, la prestación de trabajo real y efectivo no será nunca de duración inferior a ocho horas diarias.

c) Para los restantes trabajadores, los horarios se fijarán por acuerdo entre la representación de la empresa y de los trabajadores en función de las horas y días de trabajo anuales conforme al calendario laboral de cada localidad.

d) Para la atención de servicios especiales se mantendrán o establecerán los horarios especiales convenientes, de acuerdo con la normativa legal aplicable.

e) Para la debida atención al cliente en las actividades de venta de coches nuevos y vehículos de ocasión, venta de recambios y asistencia técnica, se establecerán, con intervención de los respectivos Comités de Empresa, los calendarios y horarios que posibiliten la máxima extensión del servicio.

Artículo 9. *Turnos.*

1. La Dirección puede establecer tres turnos diarios iguales de lunes a viernes, distribuidos rotativamente en mañana, tarde y noche. Cada uno de los tres turnos será de ocho horas de duración.

2. La jornada laboral anual de los trabajadores a turnos se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de prestación real y efectiva de trabajo. Las pausas retribuidas previstas en el artículo 119 quedan comprendidas dentro de la jornada diaria como parte integrante de la misma. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Se disfrutarán cuatro semanas de vacaciones colectivas en verano y cinco días laborables en Navidad, sin perjuicio de que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6. En función de necesidades del programa operativo, la Dirección podrá plantear otra distribución de los días de vacaciones colectivas en el marco del establecimiento del calendario.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante los periodos de vacación colectiva, disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, procurando fijar su disfrute en el periodo de junio a septiembre y por rotación anual.

La incapacidad laboral transitoria iniciada más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones colectivas de verano, y que persista en dicha fecha, suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas que el interesado acuerde con la Dirección, siempre dentro del año natural a que correspondan las vacaciones. Este mismo régimen se aplicará al descanso por maternidad, cualquiera que sea la fecha de su comienzo.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Artículo 11. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda.

Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacantes, un puesto de su categoría; en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III

Comité Intercentros

Artículo 12.

Existirá un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece, y cuya competencia se extiende a todo el ámbito de la empresa. Se encomienda al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

CAPITULO IV

Organización

Artículo 13.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14. *Nuevas formas organizativas del trabajo.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se iniciará la experimentación de nuevas formas organizativas de trabajo en grupo con el fin de obtener conclusiones que permitan su posible implantación futura.

Sin perjuicio de lo expuesto, para desarrollar en profundidad el tema, se integrarán en una Comisión de Trabajo los servicios técnicos de la empresa y la representación social, que tendrá a su cargo el diseño, en detalle, de los distintos temas de organización del trabajo y de profesionales de oficio y, en particular, la negociación de aquellos aspectos que requieran cambios en el Convenio Colectivo.

Artículo 15.

Con carácter general todo el personal de la empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene obligación de:

1. Comunicar a los servicios de personal los cambios de domicilio dentro de los cinco días siguientes a haberse producido.
2. Usar el distintivo personal y las prendas de trabajo durante el mismo.
3. Abstenerse de comer durante las horas de trabajo o fuera de los lugares destinados para ello.
4. Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales, cuyo descuido pudiera dar lugar a su pérdida o deterioro en escasa cuantía.
5. Avisar a sus superiores de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.
6. Dar cuenta del extravío de las llaves del armario guardarropa o de las chapas que los obreros tienen a su cargo para extraer útiles y herramientas de los paños.
7. Entregar en los paños el día que se ordene los útiles y herramientas sacados con chapa.
8. Comunicar a los servicios de personal, en un plazo de cinco días, las modificaciones habidas en su familia que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la empresa.
9. Utilizar las prendas y los medios de protección en el trabajo.
10. Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.

Artículo 16.

Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante la Dirección en cada centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales para el personal masculino y femenino.

En cualquier caso será obligatoria la exhibición al personal de vigilancia del contenido de toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan sacar del centro de trabajo.

Los tiempos de control y registro personal de la salida del trabajo quedan absorbidos y compensados con la jornada pactada en este Convenio, siempre que ese tiempo no sea superior a un minuto.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Artículo 17.

Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la empresa y sin perjuicio de la atribución que a cada uno de los trabajadores le corresponda según la derogada Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprenden cada una de las diversas denominaciones profesionales.

Las categorías y denominaciones enumeradas podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

Artículo 18.

Se establecen las siguientes categorías:

- A) Mandos intermedios:
 - a) Jefes de primera y asimilados.
 - b) Jefes de segunda y asimilados.
 - c) Encargados de taller y asimilados.
- B) Primera categoría.
- C) Segunda categoría.
- D) Tercera categoría.

Artículo 19. *Jefes de primera y asimilados.*

La componen:

- Peritos industriales e Ingenieros técnicos.
- Jefes de taller.
- Jefes de primera de taller.
- Jefes de primera en todas sus especialidades.
- Ayudantes técnicos sanitarios de primera.

Artículo 20. *Jefes de segunda y asimilados.*

La integran:

- Jefes de segunda de taller.
- Jefes de segunda en todas sus especialidades.
- Jefes de cocina.
- Ayudantes técnicos sanitarios de segunda.

Artículo 21. *Encargados de taller y asimilados.*

La integran:

- Encargados de taller.
- Asimilados a encargados en todas sus especialidades.
- Auxiliares clínicos.
- Encargados de personal no cualificado.

Artículo 22. *Primera categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Oficiales de primera en todas sus especialidades.
- Capataces de primera.
- Probadores.

Subalternos:

- Conductores de primera.
- Cabos de vigilantes.
- Vigilantes jurados.
- Telefonistas con idiomas.

Obreros:

- Oficiales de primera especiales.
- Oficiales de primera.

- Agentes suministro de materiales.
- Agentes de siniestros industriales.

Artículo 23. *Segunda categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Oficiales de segunda en todas sus especialidades.
- Capataces de segunda.

Subalternos:

- Conductores de segunda.
- Vigilantes.
- Conserjes.
- Almaceneros.
- Personal auxiliar de cocina y comedor.
- Telefonista.

Obreros:

- Oficiales de segunda.
- Operadores de autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.
- Suministradores-carretilleros.
- Gruistas-carretilleros.
- Monitores de producción.
- Revisionistas de montaje de coches.
- Bomberos.
- Preparadores de soldadoras.

Artículo 24. *Tercera categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Auxiliares administrativos.
- Auxiliares de laboratorio.
- Auxiliares proceso de datos (perforación, control).
- Calcadores.
- Reproductores de planos.
- Auxiliares de reprografía.

Subalternos:

- Ordenanzas.
- Porteros y asimilados.
- Vigilantes de aparcamiento y vestuarios.

Obreros:

- Oficiales de tercera.
- Oficiales de tercera de fabricación.
- Auxiliares de taller.
- Carretilleros de menos de cinco toneladas.
- Conductores de turismos (transporte interior de materiales).
- Especialistas.
- Gruistas.
- Operadores terminal.

Artículo 25. *Especialidades.*

Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Juntas Calificadoras de Concursos.

Artículo 26. *Las especialidades del grupo técnico-administrativo son las siguientes:*

- Administración.
- Aduanas.
- Analista de máquinas y herramientas.
- Analista de materiales.
- Calidad.
- Compras.
- Formación profesional.

Informática:

Analista.
Programador.
Preparación.
Operador.

Instalaciones.

Laboratorio físico.
Laboratorio químico.
Materiales.
Obras.
Vigilancia.
Personal.
Organización.
Proyecto y delineación:

Automóviles.
Dibujantes.
Herramientas.
Maquinaria.
Matrices y utillajes.
Obras e instalaciones.

Secretarías.

Traductores técnicos.
Utillaje.

Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:

Auditorías.
Carrocerías.
Mecánica.
Funcionamiento.
Trazado.

Se establecen, asimismo, para las categorías de Jefe de primera de taller, Jefe de segunda de taller y Encargados de taller, las siguientes especialidades:

Almacenamiento y transporte interior.
Compresores y acondicionamiento de aire.
Chapistería.
Electricistas de alta tensión.
Electricistas de baja tensión.
Electricistas de electrónica.
Entretrenimientos de matrices.
Entretrenimientos mecánicos.
Fabricación y montajes mecánicos.
Fundición.
Guarnecido y montaje final.
Instalaciones hidroneumáticas.
Mecánicos de automóviles.
Pintura.
Prensas.
Talleres de carpintería, forja y auxiliares.
Tapicería.
Tratamientos térmicos.

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos según lo previsto en el artículo 25.

Artículo 27. El grupo obrero comprende:

Especialistas.
Oficiales de tercera de fabricación, con las siguientes especialidades:
Chapistería.
CKD.
Fundición.
Mecánica.
Montaje.
Pintura.
Prensas.
Profesionales de oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera.

Dentro de los profesionales de oficio, las especialidades son las siguientes:

Afilador.
Ajustador.

Ajustador de máquinas-herramientas.
Albañil.
Automatismos.
Calderero.
Carpintero.
Controlador.
Controlador de funcionamiento.
Chapista.
Electricista de automóvil.
Electricista de alta tensión.
Electricista de baja tensión.
Electricista de electrónica.
Electricista de vehículos de transporte.
Fogonero.
Fontanero.
Forjador.
Fresador.
Fundidor de aluminio.
Guarnecedor.
Matricero.
Mecánico de automóviles.
Mecánico de instalaciones.
Mecánico de hidroneumática.
Mecánico de máquinas de coser.
Mecánico montador.
Mecánico reparador de prensas.
Mecánico de vehículos de transporte.
Mecánico de instalaciones frigoríficas.
Mecánico reparador de máquinas-herramientas.
Mecánico reparador de máquinas portátiles.
Modelista.
Operador de máquinas-herramientas.
Operador de montador de prensas.
Pintor.
Pintor de obras.
Preparador de máquinas.
Preparador de prensas.
Pulidor de coches.
Rectificador.
Soldador.
Tapicero.
Tornero.
Tratador térmico.
Verificador (sólo Oficial tercera).

Artículo 28.

Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 52 al 55.

CAPITULO VI**Plantillas, movilidad y promoción del personal****Artículo 29. Plantillas.**

Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la representación de los trabajadores las plantillas de cada centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

En dichas plantillas se detallará el número de trabajadores de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del grupo de obreros, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a las respectivas representaciones de los trabajadores los correspondientes Registros Generales de Personal de cada centro de trabajo, con indicación del grupo profesional, categoría y especialidad de los trabajadores.

Artículo 30. Ingresos.

La Dirección de la empresa comunicará previamente a la Comisión de Calificación las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes, donde constarán las siguientes características:

Perfil del puesto a cubrir.
Número de puestos a cubrir.

Criterios de selección.

Nivel retributivo.

La selección se establecerá en los términos siguientes:

1. Promoción interna, con comunicación a la plantilla de las características del puesto. La promoción interna será de acuerdo con lo que marque el Convenio Colectivo vigente.

2. Una vez agotado el recurso de la promoción interna, podrá realizar la contratación exterior con la previa información a la plantilla.

3. La posible contratación exterior se atenderá a los criterios siguientes:

a) Fijación de plazos para la presentación de solicitudes.

b) Comunicación al Comité del resultado de la selección previa.

c) El Comité tendrá acceso a todas las fases del proceso de selección regulado en este artículo.

d) Una vez terminada la selección previa, se seguirá el mismo procedimiento del punto b) para la prueba final.

4. Una vez agotados estos procedimientos se comunicará al Comité:

Número de trabajadores contratados.

Tipo de contrato.

Nivel retributivo.

Artículo 31.

A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, informando en todos los casos, previamente, a la representación de los trabajadores.

Artículo 32.

El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (ingenieros, licenciados y jefes superiores) es de libre designación en la empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones, y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en el caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

Artículo 33.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece para las distintas categorías y grupos profesionales:

Especialistas: Quince días.

Administrativos, subalternos y profesionales de oficio: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Artículo 34. Vacantes e interinidad.

Cuando existan vacantes se designarán por la Dirección de la empresa a las personas que, con la misma categoría y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

Caso de no poder cubrir estas vacantes por este procedimiento, se convocará el concurso correspondiente.

Artículo 35.

Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador afectado, a los Servicios Técnicos de la empresa y al Comité de Empresa.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario nivel letra a) y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo.

Artículo 36.

La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso.

De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando el trabajador afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b) o c) correspondiente, según el artículo 76.

Artículo 37.

El ser designado por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y de conformidad con lo previsto en el presente Convenio la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

Artículo 38.

Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándole la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

Artículo 39.

Con periodicidad trimestral se informará y documentará a la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Artículo 40.

La empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarlas.

Artículo 41. Movilidad. Personal directo.

Los centros de trabajo de Barcelona y Martorell se dividen en las plantas tecnológicas siguientes:

Centro de Zona Franca: Planta de Prensas, planta de Subconjuntos Toledo y planta de Marbella (incluye derivados).

Centro de Martorell: Planta de Prensas y Chapistería, planta de Pintura y planta de Montaje (incluye Montaje Motor).

Los puestos de trabajo pertenecerán a la planta Tecnológica que se determine por la Dirección, conforme a la estructura organizativa de la empresa. Dentro de cada planta Tecnológica, el trabajador ocupará el puesto de trabajo que la Dirección le asigne.

En cada centro de trabajo, el personal sobrante de una planta Tecnológica podrá ser destinado a otra por la Dirección con sujeción a las reglas siguientes:

a) Los Servicios Técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en la planta.

b) Señalado exceso de personal en la planta, cesarán en la misma en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría; de entre los especialistas cesarán primero los de menor antigüedad en la empresa.

c) No se trasladará de planta por segunda vez a un trabajador si en la misma planta hubiera otros de igual categoría que no hubieran sido trasladados de planta. Cuando se dé la circunstancia, el traslado afectará al siguiente trabajador al que por orden le corresponda.

d) Cuando una línea que trabaje a turnos deba pasar a trabajar a un número inferior de turnos por variación del programa de producción, sin perjuicio de ajustar las necesidades del personal al nuevo programa, el personal excedente será el correspondiente a un turno completo de los turnos antes existentes.

Artículo 42. Personal indirecto.

Dentro de cada área básica el personal indirecto podrá ser destinado en caso necesario por la Dirección a ocupar cualquier puesto de trabajo situado en el mismo centro de trabajo con las siguientes condiciones:

Respeto a la categoría.

El trabajador que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el más moderno de la categoría de origen.

Los Servicios Técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en las dependencias de las áreas básicas.

El personal obrero indirecto en exceso será trasladado, sin pérdida de su condición de tal, a puestos de obrero directo en las plantas tecnológicas donde existan vacantes, siempre que en la misma no existan obreros directos (MOD) ocupando plazas de obrero indirecto, y con sujeción a las siguientes reglas:

a) Señalado el exceso de personal en una dependencia, cesarán en la misma en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría; de entre los especialistas cesarán primero los de menor antigüedad en la empresa.

b) La situación de obreros indirectos ocupando puesto de obrero directo se mantendrá transitoriamente mientras no existan plazas vacantes de obreros indirectos de su misma categoría y especialidad, pudiéndose presentar a concurso restringido si el trabajador lo solicita.

Artículo 43. *Movilidad y flexibilidad futuras.*

Todo el personal obrero MOD ingresado en la empresa después del 31 de diciembre de 1990 ocupará los puestos y desempeñará las funciones que en cada momento se le asignen de cualquier especialidad, realizando indistintamente tanto las tareas hoy llamadas de MOD como las de MOI, manteniéndose en todo caso la categoría profesional del operario.

Artículo 44.

Cuando una dependencia o una actividad sea trasladada de una planta a otra o de un centro de trabajo a otro de la misma provincia, el personal que realiza la actividad y el coligado serán también trasladados.

Artículo 45 *Movilidad voluntaria.*

En todos los casos tendrán preferencia para ser trasladados de grupo o de planta los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

Artículo 46. *Traslados.*

En los traslados intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad; de haber más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

Igual especialidad de la vacante a cubrir.

Igual categoría profesional que la vacante a cubrir.

Antigüedad en la empresa.

Circunstancias de carácter familiar o personal que aconsejen el traslado.

Artículo 47.

La empresa accederá a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad en el centro de trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante concurso entre el personal perteneciente al centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el centro de procedencia.

Cuando se lleve a cabo la apertura de un nuevo centro de trabajo, la empresa lo pondrá en conocimiento del personal de los demás centros con un mes de antelación para que puedan efectuarse las peticiones de traslado por parte de los trabajadores que lo deseen.

Se dará preferencia para cubrir las nuevas plazas al personal de plantilla que lo hubiese solicitado dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad dentro de la categoría y en la profesión o especialidad.

Artículo 48.

Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Artículo 49.

Para causar alta definitiva en el nuevo centro de trabajo con motivo del traslado, será preciso que el trabajador supere un período de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Se exceptúan de esta norma los traslados entre centros de trabajo del Área Comercial cuando se trata de ocupar plazas de igual categoría y especialidad.

Artículo 50.

En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la empresa y en la categoría.

Artículo 51.

Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 47 y 48, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concursos opuestos de nueva creación en otros centros.

Al producirse vacantes serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los trabajadores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

Artículo 52. *Valoración de puestos de trabajo.*

En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la empresa y representantes de los trabajadores.

Los Presidentes de dichas Comisiones de calificación serán designados por la Dirección.

Las Comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

2. Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

Artículo 53.

El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad son determinantes exclusivamente de la categoría profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la escala de conversión puntos-categorías.

El valor K será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Las representaciones de los trabajadores en los diversos centros de trabajo dispondrán de ejemplares del manual de calificación y escala de conversión.

Artículo 54.

En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la empresa.

Artículo 55.

El manual de valoración de puestos podrá ser revisado para pasar, del actual sistema de calificación, a otro que se establezca por acuerdo. Una Comisión Mixta y Paritaria realizará los estudios pertinentes a estos efectos, recogiendo y actualizando las experiencias adquiridas por la antigua Comisión de Niveles.

Las Comisiones de calificación de puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo en los distintos centros de la sociedad hasta tanto no entre en vigor en su totalidad un nuevo plan de valoración de puestos de trabajo aludido en el párrafo anterior.

Promoción y formación**Artículo 56. Concursos.**

Los concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del centro de trabajo en que existan dichas vacantes.

En los avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes.

Sólo promocionará igual número de personas que plazas sacadas a concurso.

El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción, de la misma especialidad, en el plazo máximo de un año, vencido el mismo caducará la aptitud del personal.

Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en el artículo 72.

La empresa informará documentalmente a la Junta Calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

Artículo 57.

Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los representantes de los trabajadores.

Artículo 58.

Los Servicios Técnicos de la empresa modificarán y actualizarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores y conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación, que serán los mismos para todos los centros de la empresa.

Artículo 59.

Los nuevos programas y baremos en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación de treinta días al primer concurso que se celebre, afectado por dichas modificaciones.

Artículo 60.

En todos los concursos de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias de la especialidad del puesto de trabajo para el que se concursa y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Al que se encuentre en posesión de la situación oficial requerida, por las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, le serán convalidadas las materias complementarias de cultura general, calificándose, en su caso, con la puntuación mínima establecida en baremos para las materias culturales. Si el trabajador interesado quisiera optar a mayor puntuación, se someterá a la norma general del concurso, con todas las consecuencias que resulten procedentes.

Artículo 61. Concursos restringidos.

Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola especialidad en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada sección y se determinen así por la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

Sólo promocionará el mismo número de personas que plazas sacadas a concurso. El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción exclusivamente para plazas de la misma especialidad y dependencia y durante el plazo máximo de un año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

También se cubrirán mediante concurso restringido los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral.

A dicho concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

Las exigencias de estos concursos, en cuanto a programas y baremos de materias fundamentales y culturales, serán las que se determinen en cada caso, en base a lo establecido con carácter general para cada categoría y especialidad. Ocupará la plaza con carácter preferente el trabajador que habiendo aprobado el concurso hubiere solicitado la valoración.

Artículo 62. Procedimiento.

En cada centro de trabajo se constituirá una Junta Calificadora de Concursos, que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación de los trabajadores y una representación del Departamento de Personal.

En los casos que se considere conveniente, las partes integrantes de la Junta Calificadora podrán solicitar el asesoramiento de otras personas de la empresa o ajenas a la misma, cuya colaboración y conocimientos técnicos fuesen necesarios.

Los componentes de la Junta Calificadora podrán, si lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

Artículo 63.

Cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la empresa, y, si aún persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los miembros de la Junta Calificadora.

Los trabajadores que impugnen las pruebas de examen deberán hacerlo en los cinco días laborables siguientes a la celebración de la prueba impugnada en escrito suficientemente razonado.

Asimismo, quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en plazo máximo de cinco días laborables, a contar de la fecha de publicación de los resultados.

Artículo 64.

Los resultados de los Concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico.

Artículo 65.

Los concursantes que alcancen la puntuación mínima en las materias fundamentales tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas durante el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la publicación de los resultados. En el caso de superar este segundo examen se obtendrá la aptitud para el ascenso el mismo mes de celebración de la Junta. La no superación de alguna de las materias objeto del segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer, si lo consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores de las correspondientes categorías profesionales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales.

Artículo 66.

Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los artículos 35, 36 y 37.

Las restantes vacantes, así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por los demás trabajadores que hayan sido declarados aptos en el concurso y por el orden de mayor puntuación.

Artículo 67.

Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante convocada, y que pertenezcan a dependencias distintas de aquella para la que se convoca la plaza, deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres meses, a contar de la fecha de publicación de los resultados del concurso. El tiempo transcurrido desde la declaración de aptitud hasta el desempeño efectivo de la nueva plaza, una vez superado el período de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra b) o c) de la nueva categoría.

Artículo 68. Libre designación.

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de:

Jefe de primera con mando o decisión sobre la gestión económica. Excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de Recursos Humanos.

Artículo 69. Período de prueba de aptitud.

En cualquiera de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación, pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

Tercera categoría: Un mes.

Técnicos-administrativos, subalternos y profesionales de oficio: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

En el período de prueba no se computarán los períodos de ausencias por cualquier motivo.

Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra correspondiente según el artículo 77.

Artículo 70.

Durante el período de prueba, el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría, y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35 del Convenio.

Artículo 71.

Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará con su categoría anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, y deberá superar un nuevo concurso para ascender.

La no aptitud durante el período de prueba para consolidar la categoría superior deberá ser justificada a la Dirección de Personal por la jefatura de la dependencia correspondiente. Dicha Dirección informará, en su caso, al Comité de Empresa.

Artículo 72.

El trabajador que habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida no podrá presentarse a un nuevo concurso hasta que haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Artículo 73. Formación.

La empresa realizará cursos de capacitación, a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

En los casos en que lo considere aconsejable la Junta Calificadora, propondrá se celebre, con carácter previo a los concursos, cursos de formación a la vista del nivel profesional de los presuntos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Para el personal técnico-administrativo o profesional de oficio que su trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la empresa, a su cargo, les formará de acuerdo con las exigencias de las mismas.

Cuando un puesto de trabajo técnico-administrativo o de profesional de oficio sea declarado a extinguir, al personal que lo ocupa se le facilitará la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo, a cargo de la empresa.

Por los entes de formación se informará documentalmente a la Junta Calificadora de los cursos de formación que se programen.

Artículo 74.

Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la compañía se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la empresa y en horario laboral. Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concursos de promoción serán cubiertos fuera de la jornada laboral.

Artículo 75.

La Comisión de Formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela.

CAPITULO VII

Condiciones económicas

Artículo 76.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sea a cargo del trabajador.

Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

La letra a), para todas las categorías, es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra c) se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso, con las salvedades señaladas en el artículo 77.

En ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

Artículo 77.

Los trabajadores de la categoría de especialistas promocionarán a la categoría superior en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento:

Durante los seis primeros meses serán especialistas, letra a).

Desde el séptimo hasta el decimotercer mes serán especialistas, letra b).

Desde el decimonoveno hasta el trigésimo sexto mes serán especialistas, letra c).

Desde el trigésimo séptimo hasta el cuarenta y octavo mes serán oficiales de tercera, letra b).

A partir del cuarenta y noveno mes serán oficiales de tercera, letra c).

Artículo 78.

Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

Categoría		Año 1994 Pesetas
Tercera categoría	A	114.563
	B	120.385
	C	126.225
	D	132.151
Oficiales tercera	A	120.385
	B	126.225
	C	132.151
	D	138.229
Segunda categoría	A	126.225
	B	132.151
	C	138.229
	D	144.407
Primera categoría	A	138.229
	B	144.407
	C	150.863
	D	157.671
Encargados, asimilados y Oficial 1.ª especial	A	150.863
	B	157.671
	C	164.044
	D	171.614
Jefes segunda	A	164.044
	B	171.614
	C	181.501
	D	191.357
Jefes primera	A	181.501
	B	191.357

Categoría		Año 1994 — Pesetas
	C	201.959
	D	212.458

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en los artículos 5, 6 y 8. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Artículo 79.

Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 78, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 80.

Los Auxiliares administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría percibirán el salario correspondiente a la letra b) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

La empresa continuará desarrollando por medio de sus servicios de formación profesional cursos de formación, de acuerdo con las aptitudes de cada uno de los trabajadores que se hallen en dicha situación para facilitarles la promoción a la segunda categoría laboral y posibilidad de otros ascensos en la especialidad que sea clasificado cada uno de los interesados.

Artículo 81.

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y Navidad, respectivamente, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 78, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de julio y Navidad se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y la de marzo por períodos anuales.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán abonadas a los trabajadores durante el tiempo de permanencia en el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria.

Artículo 82.

Al cumplir quince años de servicio activo en la empresa se abonará al trabajador por una sola vez una gratificación equivalente a una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 78.

No tendrán derecho al percibo de esta gratificación quienes hubieran ingresado en la empresa después del 3 de noviembre de 1981.

Artículo 83.

Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

Los trienios absorberán los quinquenios de antigüedad a todos los efectos jurídicos.

El número de trienios será de diez como máximo.

Artículo 84.

La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Acumulado	
			Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	1.348	20.860	1.348	20.860
2	1.799	27.839	3.147	48.699
3	2.232	34.540	5.379	83.239
4	2.232	34.540	7.611	117.779
5	2.687	41.581	10.298	159.359
6	2.687	41.581	12.985	200.940
7	3.126	48.374	16.111	249.315
8	3.126	48.374	19.237	297.689
9	3.126	48.374	22.363	346.063
10	3.126	48.374	25.489	394.437

Su pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad. Se aplicará también a la gratificación del artículo 103, número 1, en la proporción correspondiente.

Artículo 85.

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios a la empresa, hasta un máximo de diez.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 86.

Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efectos a partir del 1 del mes siguiente.

Artículo 87.

Valor «K».—De conformidad con lo previsto en la derogada Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

El valor «K» sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor «K», que consiste en una tarifa pesetas/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

Grupo de puestos de trabajo	«K» — Pesetas/hora
I	0
II	9,90
III	19,53
IV	26,73

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la jurisdicción social, Servicios Técnicos de la empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. Los Servicios Técnicos de los distintos centros de trabajo mantendrán al día la relación base de los trabajos que se incluyen en cada uno de los grupos II, III y IV e informarán a la representación de los trabajadores.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el grupo de puestos I.

El valor «K» se abonará por horas trabajadas en las que concurran las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el grupo de valor «K» correspondiente.

Los valores «K» absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo.

Artículo 88.

La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 143,39 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo, por cualquier causa, sea inferior al 50 por 100.

Artículo 89.

Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Artículo 90.

Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

Primera falta — Días	Segunda falta — Días	Tercera falta — Días
3	6	8

Artículo 91.

La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el artículo 94 de la derogada Ordenanza Laboral.

Los retrasos de hasta cinco minutos no surtirán efectos sancionadores. No obstante, no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día.

Artículo 92.

El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 90 será por periodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

Artículo 93.

Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

Artículo 94.

Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que corresponda.

Artículo 95.

Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en que la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos, será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

Artículo 96. *Plus de distancia y transporte.*

Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

Artículo 97. *Complemento plus familiar.*

La bonificación del punto queda cifrada en 306,95 pesetas punto y mes.

Artículo 98. *Jefes de equipo.*

Los trabajadores en función de Jefes de equipo percibirán un plus horario dependiente de su categoría con arreglo a la siguiente escala:

Primera categoría: 17,97 pesetas/hora.

Segunda categoría: 15,23 pesetas/hora.

Tercera categoría: 12,90 pesetas/hora.

Los Jefes de equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un período consecutivo de un año o durante tres años en períodos alternos y cesen en su cometido conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

Artículo 99. *Trabajo en festivos.*

El personal de turnos continuados y el que por necesidades de la empresa deba trabajar en días festivos percibirá un plus de 4.955 pesetas por cada día festivo trabajado, no percibiéndose dicho plus cuando las horas trabajadas en festivos por el trabajador afectado superen la duración de la jornada laboral anual. Las cuatro semanas de vacaciones colectivas del verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

Artículo 100.

Los mandos de talleres de producción que ejerzan mando sobre trabajadores directos de producción principal percibirán un plus de 2.305 pesetas mensuales. Afecta este plus exclusivamente a los encargados comprendidos en el anexo 4, apartado 1, grupo B, y a los Jefes de segunda y primera comprendidos en el mismo anexo 4, apartado 2.

Artículo 101. *Trabajo nocturno.*

1. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la cuantía que a continuación se indica:

Plus horario de nocturnidad 1994

Categoría		Pesetas
Tercera categoría	A	185,67
	B	195,10
	C	204,60
	D	214,16
Oficiales tercera	A	195,10
	B	204,60
	C	214,16
	D	224,03
Segunda categoría	A	204,60
	B	214,16
	C	224,03
	D	234,05
Primera categoría	A	224,03
	B	234,05
	C	244,49
	D	255,56
Encargados, asimilados y Oficial 1.º especial	A	244,49
	B	255,56
	C	265,88
	D	278,12
Jefes segunda	A	265,88
	B	278,12
	C	294,15
	D	310,14
Jefes primera	A	294,15
	B	310,14
	C	327,32
	D	344,34

2. Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 9 percibirán un plus de nocturnidad complementario de 6.914 pesetas mensuales por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno. El importe del plus se prorrateará cuando la jornada nocturna mensual sea incompleta. Este plus complementario se acumulará al previsto en el anterior número 1, y se percibirá en aquellos puestos de trabajo en que, conforme al artículo 9, estén implantados los tres turnos iguales, a partir del momento de su implantación.

Artículo 102. *Plus de turno.*

Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 9 tendrán derecho a un plus de turno de 921 pesetas mensuales, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que estén implantados los tres turnos iguales, sin retroactividad.

Artículo 103. *Paga extraordinaria septiembre.*

1. En el mes de septiembre se abonará al personal una paga extraordinaria cuyo importe será igual al 47,48 por 100 de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 78.

2. Cuando el cumplimiento de la jornada industrial del artículo 6 requiera mantener la actividad industrial de la empresa en sábado o en otro día festivo sustitutorio, los trabajadores afectados que presten servicios en esos días percibirán por cada uno de esos sábados o festivos sustitutorios la compensación prevista en el artículo 99.

Estas cantidades no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

3. La incapacidad laboral transitoria no suspenderá el descanso por jornada industrial. Pero cuando la incapacidad se inicie más de siete días antes de la fecha de comienzo del descanso y persista en dicha fecha, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a esos días de descanso más las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social.

Artículo 104. *Revisión salarial año 1995.*

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 1995, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1995 por Ley o por el Gobierno de la Nación.

2. Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 1995, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1995 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1995 será igual al IPC real. Esta revisión será también aplicable a las cantidades que figuran en el anexo número 9 a partir de 1 de enero de 1995, sin efectos retroactivos. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 1996.

Artículo 105. *Revisión salarial año 1996.*

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 1996, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1996 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más un punto.

2. Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística, durante los doce meses del año 1996, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1996 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado, y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1996 será igual al IPC real más un punto. Esta revisión será también aplicable a las cantidades que figuran en el anexo número 9 a partir de 1 de enero de 1996, sin efectos retroactivos.

Artículo 106. *Pago mensual.*

Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

Artículo 107. *Simplificación del sistema retributivo.*

Las representaciones de ambas partes reconocen la conveniencia de agrupar, bajo los conceptos de salario base y prima de producción, la gran variedad de conceptos retributivos hoy existentes. Con dicha finalidad, se efectuarán los estudios precisos para que se reúnan y engloben bajo los indicados conceptos todas aquellas partidas retributivas cuya existencia separada no venga impuesta expresamente por la Ley.

CAPITULO VIII

Productividad, primas y premios de producción

Artículo 108. *Productividad global.*

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, se constituirá una Comisión general de productividad, que asumirá los siguientes cometidos:

Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.

Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organizaciones de trabajo, distribución de éste, etc., procurando conjugar el coste económico-social con la necesidades productivas.

Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.

Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.

Conjugación productividad-calidad.

Alternativas de los apoyos de la producción a fin de mejorar la eficiencia.

Estudio de la falta de eficiencia tanto proveniente de los paros técnicos como de los rechazos.

Estudio de los materiales y obra en curso.

Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.

Asesoramiento y participación.

La misma Comisión general desarrollará el contenido de cada uno de los expuestos cometidos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las

condiciones de su aplicación, debiendo sus actuaciones ser coordinadas con las Comisiones de productividad de cada centro.

Artículo 109.

Se efectuará una prueba piloto, consistente en la aplicación de las reglas de determinación de tiempos por sistemas MTM, a los actuales procesos y métodos de trabajo, sin cambiarlos, con las extrapolaciones y acomodaciones de tiempos unitarios de las tablas que convengan, cuando los procesos actuales difieran de los que prevé el sistema MTM.

Artículo 110.

Los nuevos tiempos resultantes se aplicarán inmediatamente a los puestos de trabajo afectados con los límites y condiciones que a continuación se indican:

- La actividad resultante de esta reducción no será superior a 116 MTM.
- La actividad resultante de la prueba piloto será la exigible en adelante, con el tope señalado en el apartado a).

Artículo 111.

Si la actividad fijada conforme al anterior artículo 110 resulta inferior al valor 116 MTM, la Dirección y la representación social se comprometen a negociar las condiciones en que se ha de alcanzar el nivel de actividad 116.

Artículo 112.

La representación de la empresa aportará a las comisiones de seguimiento que se citan en el artículo 125 la información técnica que ambas partes de común acuerdo estimen conveniente.

Artículo 113.

Concluida la prueba piloto, se podrán aplicar los sistemas MTM al resto de puestos de trabajo de todos los centros de trabajo de la empresa con el nivel de actividad exigible que resulte conforme a lo expuesto en el artículo 110.

Artículo 114.

La determinación de tiempos por cronometraje, tablas y estimaciones empleadas por los Servicios Técnicos de la empresa será compatible con la determinación de los tiempos por sistema MTM en sus distintas variantes, pudiendo los Servicios Técnicos optar por el método que en cada caso convenga.

Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo establecido en el anexo 2 del presente Convenio. Las expresiones «tiempo tipo» y «tiempo estándar» empleadas en el texto de este Convenio son de significación equivalente.

Una vez practicado lo previsto en los artículos 110 y 111, los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la empresa tendrán el nivel de actividad exigible que se expone a continuación, según que el tiempo tipo haya sido determinado por cronometraje, tablas y estimación o por sistemas MTM.

Tiempo tipo determinado	Escala de actividades de referencia	Nivel de actividad exigible
Cronometraje, tablas y estimación.	100. Actividad óptima. SEAT	96
	75. Actividad mínima.	
Sistema MTM.	100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM.	116

La correspondencia entre las dos escalas de actividad se detalla en el anexo 10.

Artículo 115. *Filmación.*

a) Para la descripción de los métodos que se utilizan en los talleres para la ejecución de las tareas correspondientes a los puestos de trabajo, los Servicios Técnicos de la empresa pueden utilizar los procedimientos

usuales en la técnica de este sistema aludidos en el fallo de la sentencia número 158 de la Audiencia Nacional de 23 de octubre de 1990, procedimiento número 40/1990.

b) La Dirección señalará 100 puestos de trabajo distribuidos por agrupaciones, de entre las cuales agrupaciones la representación social escogerá agrupaciones que en conjunto sumen 35 puestos de trabajo, en los cuales se efectuará una prueba piloto con filmación, cuyos resultados servirán para la aplicación del MTM.

Artículo 116.

Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la empresa para las diversas operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- Cambio en los materiales.
- Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.
- Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
- Cambio en el número de trabajadores.
- Cambio en las condiciones de trabajo que afectan a las operaciones en cuestión, incluidas las modificaciones en la distribución en planta o en la localización de los materiales, maquinaria o equipo.

Artículo 117.

Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Artículo 118.

En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla que se especifica en el anexo 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar. Las discrepancias respecto de la resolución de los Servicios Técnicos se someterán a la intervención de las comisiones de productividad.

Artículo 119.

Los obreros a turno cuya actividad se fija por las fichas de operación en que se descompone el proceso productivo, se sujetarán a un sistema de descanso mediante pausas colectivas por acumulación del tiempo tipo correspondiente a los factores de mayoración por necesidades personales y por fatiga, excepto en los puestos de «cabinas color» y «cabinas PVC» de los talleres de pintura en que la acumulación por fatiga será parcial, según se especifica en el artículo 120. El descanso colectivo de estos obreros tendrá una duración de cuarenta minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo, por los siguientes conceptos:

	Minutos jornada
Descanso por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por fatiga (4,55 por 100 en valor medio para el conjunto de trabajadores cuya actividad se fija en las fichas de operación del proceso productivo)	20,0
Descanso por acumulación del 4 por 100 del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales	18,5
Descanso concedido por la empresa	1,5
Total	40,0

Este descanso será distribuido en tres períodos, dos de diez minutos y un tercero de veinte minutos.

El resto de personal turnante de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de una única pausa colectiva de veinte minutos de duración por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

Los obreros a turno de noche cuya actividad se fija por la ficha de operación en que se descompone el proceso productivo, tendrán una pausa adicional de diez minutos sobre los cuarenta minutos de pausa que se han especificado. La Dirección decidirá que esta pausa adicional de diez minutos se efectúe colectivamente, o bien que se sujete a lo que se especifica

en el artículo 138 (Relevos y desplazamientos de pausas) sin tener derecho a la compensación económica.

Artículo 120.

En los puestos de trabajo donde en la actualidad existan relevos por acumulación de una parte del porcentaje de fatiga concedido, y en tanto no se modifiquen las condiciones de trabajo que los han motivado, éstos se mantendrán, experimentando la reducción que se deduce de la existencia de pausa colectiva de veinte minutos por acumulación del tiempo de mayoración por fatiga.

Artículo 121.

El trabajo de producción principal y otros para los que los Servicios Técnicos de la empresa establezcan tiempos estándar, se realizarán con control a rendimiento medio individual o colectivo según determinen los Servicios Técnicos de la empresa en atención a la mejor productividad y organización del trabajo, con previa información a los Comités de Empresa.

Artículo 122.

Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo anterior, se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medido realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Artículo 123.

Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 121, los Servicios Técnicos de la empresa calcularán las «cargas de trabajo» a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

Artículo 124.

En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con el control a rendimiento medido no alcanzase el rendimiento pactado, se aplicarán detracciones sobre las percepciones por el concepto de prima, según se especifica en el artículo 132.

Artículo 125.

Para la aplicación de lo previsto en los artículos 109 al 115 se constituirán comisiones de seguimiento, formadas por representantes de la Jefatura de Planta, Servicios Técnicos de la empresa, Recursos Humanos y Delegados sindicales del taller respectivo, procurando que su aplicación sea realizada por los Servicios Técnicos de cada planta respectiva, los cuales facilitarán la necesaria formación a los representantes de los trabajadores.

Primas directas y premios de producción

SECCIÓN 1.ª PRIMAS DIRECTAS DE PRODUCCIÓN PRINCIPAL

Artículo 126.

Las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades iguales para cada mes e independientes, por lo tanto, del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4.

Artículo 127.

Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 122.

Artículo 128.

Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

- Líneas mecanizadas:

A efectos se entiende por «línea mecanizada» la instalación que cumpla las siguientes condiciones en su totalidad:

Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario.

Imposibilidad de crear por el trabajador pulmones intermedios.

Rigidez en la secuencia de las operaciones.

Paros técnicos inferiores al 5 por 100.

Tiempo del paso inferior a quince minutos.

Actividad predominantemente manual.

Rendimiento medido y carga de trabajo determinada de carácter continuo y repetitivo cuya frecuencia ocasiona apreciable vinculación.

Prensas Grandes y las prensas de la Sección Prensas Medianas y Automáticas que a continuación se detallan:

Prensas «Arisa» de 160 toneladas métricas y de 45 a 120 toneladas métricas.

Prensas «Hesa» de 250 toneladas métricas.

Prensas «Usi» de 800 y 900 toneladas métricas.

Prensas «Blanch» de 320 y 330 toneladas métricas.

b) Resto de producción principal y sus coligados. Coligados a la producción principal del apartado a).

Estos dos grupos a) y b) se corresponden con los A) y B) previstos en el anexo 4 para las primas directas.

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 130, 131 y 132.

Artículo 129.

A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los trabajadores siguientes:

Preparadores de máquinas y soldadoras y mecánicos montadores de plantas de mecánica.

Montadores de matrices y de moldes en prensas y fundición, respectivamente.

Resto de mano de obra directa no incentivada.

Asistencia en línea en plantas de prensas.

Reparadores de maquinaria fija y de instalaciones específicas.

Carretilleros, suministradores, guistas y capataces vinculados directamente a la producción principal.

Verificadores de fabricación, hasta la categoría de encargado o asimilado, incluido.

Encargados de producción principal.

Artículo 130.

Determinación de la prima: A partir de las cantidades tipo, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma, en el supuesto de que se hayan obtenido los rendimientos pactados en el artículo 122.

$$\text{Prima} = \frac{\text{Cantidad tipo}}{\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones colectivas}} \times (\text{horas a rendimiento} + \text{horas de bonificación})$$

El segundo sumando del paréntesis comprende las horas por los siguientes conceptos a nivel individual:

Adaptación de personal y variaciones del programa de producción. Trabajos eventuales y rechazos, ambos a jornal.

El 4 por 100 de inactividades sobre la presencia. Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13 por 100.

Vacaciones.

Puesta en marcha de nuevos modelos.

Revisión médica obligatoria.

Solape turnos.

Artículo 131.

Prima de coligamiento: Para cada categoría de trabajo las primas de coligamiento se obtendrán, a nivel individual, multiplicando la prima tipo hora del mes, que es igual a la relación «Cantidad tipo/(horas calendario + horas vacaciones)», por la expresión:

$$\frac{\text{Horas a rendimiento} + \text{horas bonificación}}{\text{Horas presencia} + \text{horas vacaciones}} \times (\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones})$$

Los valores de la fracción son los globales del grupo base del coligamiento, y el paréntesis multiplicador incluye los valores propios del trabajador coligado.

Artículo 132.

Rendimiento inferior al pactado: En caso de que alguna unidad a rendimiento colectivo o individual no alcanzase el rendimiento pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 130 y 131 se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento, por los siguientes factores:

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
1	0,93
2	0,86
3	0,79
4	0,72
5	0,65
6	0,58
7	0,51
8	0,44
9	0,37
10	0,30
11	0,24
12	0,18
13	0,12
14	0,06
15 y siguientes	0,00

SECCIÓN 2.ª PRIMAS DIRECTAS PARA OTRO PERSONAL CON CONTROL A RENDIMIENTO MEDIDO

Artículo 133.

La prima de producción para otro personal con control a rendimiento medido se calculará en la forma y cuantía prevista para los trabajadores del grupo b) del artículo 128.

SECCIÓN 3.ª PREMIOS DE PRODUCCIÓN PARA EL PERSONAL INDIRECTO

Artículo 134.

Los premios de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales cada mes e independientes por ello del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4.

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 135 y 136.

Artículo 135. Eficiencia relativa.

La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Er} = \frac{\text{Horas producidas por la mano de obra directa}}{q \times \text{horas presencia MOD} - (\text{horas adaptación MOD} + \text{horas presencia personal indirecto})}$$

El valor «q» será 0,39 para Barcelona.

El valor de esta eficiencia no será inferior a 0,95 ni superior a 1,1.

Artículo 136. Determinación del premio individual de producción.

La cuantía del premio de producción a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Premio} = \frac{\text{Cantidad tipo} \times \text{eficiencia relativa}}{\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones}} \times (\text{horas trabajo reales} + \text{horas vacaciones})$$

Artículo 137.

En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 130, las comisiones de productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

CAPITULO IX

Artículo 138. *Relevo y desplazamiento pausas.*

1. Los Servicios Técnicos de la empresa pueden planificar un sistema de relevos de las pausas de forma que determinadas máquinas, instalaciones y otros medios de producción estén en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad de los cuarenta minutos de pausa.

2. Los Servicios Técnicos de la empresa también podrán disponer que una parte del personal afectado por las pausas regladas desplace el horario de sus pausas con respecto al que esté oficialmente establecido para la generalidad de los trabajadores, con objeto de realizar tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo, que se puedan efectuar con los medios de producción en reposo.

3. El personal que deba trabajar durante las pausas regladas tendrá las pausas en otro momento y tendrá derecho al plus de «desplazamiento y bocadillo» por cada uno de los períodos de veinte minutos que desplace, siendo su importe de 172 pesetas/día.

4. En los desplazamientos de los períodos de bocadillo, el límite máximo será de más o menos una hora con respecto al inicio y final del tiempo reglado para la generalidad del personal.

5. Se acuerda que con carácter de límite máximo, el personal afectado por los puntos anteriores será el siguiente: 4 por 100 del total de la plantilla de cada una de las plantas tecnológicas de las distintas fábricas.

6. La aplicación de relevos supone generación de empleo.

7. En el personal afectado como límite máximo no se incluye el personal que deba desplazar su pausa por aplicación de un sistema de relevos según se especifica en el artículo 119 para el turno de noche.

CAPITULO X

Instituciones sociales

Artículo 139. *Prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*

La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será el 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 78 del Convenio Colectivo.

Cuando la incapacidad laboral transitoria derive de accidente de trabajo que no sea «in itinere», las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad laboral transitoria. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el número 2 del artículo 103 y en el anexo 9.

Artículo 140.

En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Artículo 141.

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los servicios médicos de la empresa o en las secciones de personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

Artículo 142.

Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un días de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente por la Comisión supervisora según disponibilidades económicas

e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

Artículo 143. *Seguro de accidentes.*

Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos trabajadores cuya función encomendada consista en la compra o verificación del funcionamiento de un vehículo de la empresa mediante la conducción del mismo por vías públicas. El alcance y condiciones de dicho seguro serán los fijados en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras por acuerdo entre la representación social y empresarial no se modifique.

Artículo 144. *Seguro de vida.*

Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa. A estos efectos, en la situación de invalidez provisional se extingue el servicio activo y cesa el derecho al percibo del capital asegurado cuando hayan transcurrido setenta y dos meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

El seguro colectivo de vida cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de SEAT y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el anexo 1 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a situación de invalidez provisional o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

b) En caso de muerte por accidente, pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el período de incapacidad laboral transitoria o por el importe vigente en la fecha de iniciación de la invalidez provisional si los efectos se producen después de iniciada la invalidez provisional. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de la prima de este seguro correrá a cargo de la empresa.

Artículo 145.

En los años 1995 y 1996, los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del anexo 1 se incrementarán en la cuantía prevista, respectivamente, en el apartado número 1 del artículo 104 y en el apartado número 1 del artículo 105, sin ulteriores revisiones.

Artículo 146.

Todo trabajador, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Artículo 147.

Se constituirá una comisión mixta sobre seguro de vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

Artículo 148. *Viviendas.*

El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad. Una comisión mixta paritaria representativa de las partes regulará por acuerdo las condiciones y cuantía de los créditos.

La cuantía de cada uno de estos créditos será de hasta 500.000 pesetas. La suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no podrá exceder de 102.000.000 de pesetas en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de la sociedad, y de las empresas de Gearbox del Prat, Vaesa y VW-Gedas mientras sigan adheridas al Convenio, proporcionalmente a sus plantillas. En el segundo y

tercer año de vigencia del Convenio, el tipo de interés podrá ser incrementado en la proporción en que eventualmente se incrementen los tipos generales de interés o las repercusiones fiscales.

La concesión de estos créditos en lo no previsto en el párrafo anterior está sujeta a las condiciones y formalidades previstas en los dos acuerdos de 3 de julio de 1987 y en el acuerdo de 2 de septiembre de 1987, así como en sus anexos.

Artículo 149. Comedores.

En los centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio, y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

Artículo 150. Disminuidos físicos.

La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los órganos técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

En cada centro se constituirá una comisión mixta con el primordial fin de realizar un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal disminuido. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los órganos técnicos oficiales correspondientes. No obstante, la comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones técnicas, se estime que no pueden ocupar un puesto normal de trabajo (por ejemplo: Enfermos mentales y nerviosos).

Se mantendrá un sistema permanente de seguimiento y control de estos trabajadores.

No obstante y cuando a juicio de la comisión de trabajos protegidos, existan dificultades manifiestas de adjudicación de puestos de trabajo de acuerdo a su perfil, el trabajador, y previa orientación de la mencionada comisión, podrá acogerse a la indemnización que de acuerdo con la tabla siguiente le corresponda:

Pensión mensual Pesetas	Indemnización Pesetas
Hasta 24.000	3.190.700
De 24.001 hasta 34.000	2.848.900
De 34.001 hasta 37.000	2.621.000
De 37.001 hasta 38.000	2.392.500
De 38.001 hasta 39.000	2.279.100
De 39.001 hasta 40.000	2.165.100
De 40.001 en adelante	2.051.200

Artículo 151. Fondo Social.

La empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores de SEAT la cantidad bruta de 105.902.616 pesetas invariable en los tres años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de la sociedad y de las empresas Gearbox del Prat, Vaesa y VW-Gedas mientras sigan adheridas al Convenio, proporcionalmente a sus plantillas, y se pondrá a disposición de los Comités de Empresa en plazos trimestrales.

El Fondo Social será administrado por los Comités de Empresa de acuerdo con la normativa ya existente en cada centro, y se destinará a prestaciones económicas extraordinarias derivadas de larga enfermedad o disminución funcional física y psíquica, subnormalidad, etc.

Artículo 152. Ayuda escolar.

La ayuda escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

- Niños de cuatro a cinco años: 698 pesetas/mes.
- Niños de seis a nueve años: 1.022 pesetas/mes.
- Niños de diez a catorce años: 1.161 pesetas/mes.

Dicha ayuda escolar:

a) Se abonará por cursos completos durante diez meses, cuyo inicio se tiene establecido en 1 de octubre, aunque se abonará también el mes de septiembre.

b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes del 1 de octubre.

c) Permanecerán cobrando la ayuda escolar todos los niños hasta la edad de catorce años, inclusive los de quince años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

Artículo 153. Venta de coches a empleados.

La empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches siniestrados.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la vigencia y eficacia de las condiciones de venta de coches a empleados convenidos en los acuerdos de 14 de noviembre de 1988.

CAPITULO XI

Secciones Sindicales

Artículo 154.

La empresa SEAT reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo.

A sus efectos se entenderán suficientemente implantadas en cada centro de trabajo aquellas Centrales Sindicales que cuenten en los mismos con un número de trabajadores afiliados y cotizantes igual o superior al 10 por 100 de la plantilla, y gozarán de las garantías que se contemplan en este capítulo. Cada Central Sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación y cotización.

Artículo 155.

En aquellas plantas tecnológicas con una plantilla superior a 2.000 trabajadores o centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores se dotará a las Secciones Sindicales que superen el 10 por 100 de la afiliación en el centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

Artículo 156.

Además de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de Delegados y horas de dedicación a los cometidos sindicales de los mismos, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

En los centros de trabajo con plantilla superior a 1.000 trabajadores, siempre que las Centrales Sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 por 100 de aquélla, existirán dos Delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con un Delegado más a plena dedicación por cada 400 afiliados que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de seis Delegados.

Artículo 157.

En todo caso, los Delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la empresa.

Artículo 158.

La Dirección de la empresa facilitará a los Delegados sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida, asimismo, para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

Artículo 159.

Se facilitará a las Secciones Sindicales la información establecida en el artículo 64 de la Ley 8/1980 y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 160.

Cuando cesen en esta función sindical, los representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de dos años.

Artículo 161.

Los Delegados sindicales serán informados previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

Artículo 162.

El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de los trabajadores.

Artículo 163.

A las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas que no ostenten la cualidad de suficiente implantación en los términos recogidos en este capítulo les serán reconocidas las garantías que al efecto determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XII

Salud laboral

Artículo 164.

Las representaciones negociadoras del Convenio Colectivo reconocen:

Que es necesario progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos, así como en la mejora de las condiciones en que el trabajo se presta.

Que existen riesgos profesionales generados por la tecnología e industria modernas que no han sido previstos o no están adecuadamente regulados por nuestra legislación de seguridad e higiene en el trabajo.

Que en la actualidad se han extendido los límites de la estricta seguridad e higiene para desarrollar el concepto más amplio de salud laboral, abarcando el estudio de todas las condiciones y circunstancias laborales que contribuyen a prevenir los riesgos, conservar la salud y reducir la incomodidad.

Que instituciones de reconocido prestigio internacional aplican técnicas científicas y eficaces que deben ser incorporadas en nuestra actividad.

Que la regulación internacional puede orientar en la adopción de medidas adecuadas, tanto en la prevención de riesgos propios de nuestra industria como en el desarrollo de la salud laboral.

Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en el estudio de todos aquellos riesgos profesionales afectantes a la industria del automóvil y en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención, con la máxima participación de los Comités de Seguridad e Higiene y de las representaciones sindicales.

Disposiciones varias

Artículo 165.

Los Comités de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo participarán en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 166.

El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días que se impongan a trabajadores sin sanciones en vigor quedará supeditado a que, en el plazo de seis meses, cometan otra falta grave o muy grave o dos leves.

La empresa podrá ejercer también esta facultad, a la vista de las circunstancias concurrentes, cuando se trate de otras sanciones por faltas graves o muy graves o cuando el trabajador tenga alguna sanción no cancelada. En tales casos se podrá fijar un plazo de hasta un año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

Sin perjuicio de la calificación de las faltas que resulte procedente, la Dirección de la empresa, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá acordar la aplicación de una sanción de menor grado.

Artículo 167.

Se mantiene la Comisión Mixta Paritaria de Calidad en todos los centros de trabajo.

Artículo 168.

Una Comisión mixta integrada por seis representantes de cada una de las partes intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo. La Comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta Comisión para que emita su opinión sobre el asunto.

Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

Cláusula adicional primera.

El plus de nocturnidad previsto en el número 2 del artículo 101 y el plus de turno previsto en el artículo 102 se abonarán al personal de los actuales turnos continuados del artículo 8, apartado a).

Cláusula adicional segunda.

Turnos especiales.—Las partes negociadoras asumen el compromiso de negociar acuerdos específicos para establecer regímenes de trabajo en determinados talleres o colectivos que permitan disponer de más de 15 turnos semanales, de forma que los turnos se cubran siempre en horas ordinarias.

Cláusula adicional tercera.

Otras formas de organización de turnos de trabajo para potenciar la creación de empleo.—Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estudie posibles soluciones alternativas con el objetivo de determinar posibilidades de creación de empleo que, junto a las medidas industriales, pueden repercutir positivamente en la reducción del expediente de regulación de empleo.

Cláusula adicional cuarta.

Corresponsabilidad en el proceso.—Las partes negociadoras asumen el compromiso de negociar una fórmula de corresponsabilidad en el proceso. A tal fin se creará una Comisión de trabajo formada por los servicios técnicos de la empresa y la representación social.

Cláusula adicional quinta.

En razón de que la realización del inventario de 1994 ha sido comunicada antes de la firma del presente Convenio y no habiéndose podido preavisar su fecha en todos los casos con la antelación prevista, las horas que se trabajen en la realización del inventario del año 1994 serán pagadas al precio fijado para las horas extraordinarias, por el importe revisado del año 1993.

Cláusula adicional sexta.

La Comisión de trabajo prevista en el artículo 14 estará integrada por los servicios técnicos de la empresa y la representación social y tendrá a su cargo el diseño, en detalle, de los distintos temas de organización del trabajo y de profesionales de oficio y, en particular, la negociación de aquellos aspectos que requieran cambios en el Convenio Colectivo.

Cláusula adicional séptima.

Se respetarán en sus propios términos los acuerdos ya existentes afectantes a determinados trabajadores comprendidos en el apartado b) del artículo 128 por los cuales aquellos trabajadores cobran la prima correspondiente al grupo a) del citado artículo.

Cláusula final.

Se encomienda a la representación de la Dirección de la empresa la gestión de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

ANEXO 1

Seguro colectivo de vida

Categorías	Año 1994 Capitales asegurados	
		Pesetas
Tercera categoría	A	3.343.582
	B	3.512.643
	C	3.679.653
	D	3.848.413
Oficiales tercera	A	3.512.643
	B	3.679.653
	C	3.848.413
	D	4.021.966
Segunda categoría	A	3.679.653
	B	3.848.413
	C	4.021.966
	D	4.198.544

Categorías	Año 1994 Capitales asegurados	
		Pesetas
Primera categoría	A	4.021.966
	A	4.198.544
	C	4.383.233
	D	4.577.977
Encargados, asimilados y Oficial 1.ª especial	A	4.383.233
	B	4.577.977
	C	4.760.125
	D	4.976.644
Jefes de segunda	A	4.760.125
	B	4.976.644
	C	5.259.387
	D	5.541.350
Jefes de primera	A	5.259.387
	B	5.541.350
	C	5.844.697
	D	6.144.925

ANEXO 2

Tiempos tipo

Tiempos	Desde la	Hasta la	Introducción nuevo	
			Tecnología Meses	Modelo Meses
Estimado o preventivo	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	Tres	Seis
Inicio	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	Fecha de realización del estudio de tiempos		
Tipo o estándar	Entrada en vigor del tiempo determinado.	Modificación tecnología	Nueve Indefinido	Doce Indefinido

Definiciones

1. Tiempo estimado: Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.

Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros estudios que sirvan para fijar tiempos de inicio.

2. Tiempo de inicio: Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe de estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

3. Tiempo tipo o estándar: Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método y descomponiendo la operación en elementos. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo.

4. Actividad: El concepto de actividad comprende por una parte la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo) y por otra la habilidad en seguir el método previsto.

Se entiende, por tanto, que un operario trabaja a doble actividad que otro cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.

5. Escala de actividades: Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.

A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en porcentaje, son los siguientes:

0: Actividad nula. No se trabaja.

75: Actividad mínima, entendida en un régimen de trabajo o incentivo. Equivale a la más frecuente en un régimen de trabajo sin incentivo.

100: Actividad óptima.

6. Actividad mínima: Es la más baja que pueda tener el trabajador trabajando a incentivo, y equivale a la desarrollada normalmente sin el estímulo de una retribución por rendimiento. Corresponde a la velocidad de un hombre de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

7. Actividad óptima: Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser mantenido por el trabajador medio de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma. A esta actividad le corresponde numéricamente el valor 100 de la escala definida en el punto 5 de este anexo.

Por otra parte, trabajando a actividad 100, la velocidad de ejecución debe ser tal que pueda seguirse correctamente el método operatorio, no debe perderse el control nervioso ni muscular, y el trabajo debe poderse efectuar con la calidad requerida.

8. Tiempo tipo: Tiempo tipo es el concedido por los servicios técnicos de la empresa para la realización de una determinada tarea con un rendimiento óptimo.

Resultado de aplicar al tiempo por operación, correspondiente a la actividad 96, los factores de mayoración por fatiga y necesidades personales.

9. Horas producidas: Son las que resultan de valorar la producción efectuada en base a los tiempos tipo concedidos definido en el punto 8 de este anexo.

10. Rendimiento: Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.

11. Rendimiento mínimo: Corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima, definida en el punto 6 de este anexo, en un período determinado de tiempo.

Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.

12. Rendimiento habitual: Rendimiento habitual es el desarrollado por un trabajador durante los tres últimos meses. Si el operario trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.

13. Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima en un determinado tiempo. Como en el caso de la actividad óptima, su valor es 100.

Esfuerzo muscular puro	Esfuerzo combinado mental y físico	ANEXO 3-FACTORES DE FATIGA											TRABAJOS ESPECIALES			
		Esfuerzo en Kgs.											Soldadura al arco eléctrico	Picar escombrías	Soldadura oxiacetilénica	Corte con soplete
		0-1	0-3	0-6	6-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45				
		1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18				
		1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,06	1,06	1,08	1,07
		1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23				
		1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,12	1,09	1,14	1,09
		1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,28	1,16	1,20	1,18	1,16
		1,11	1,12	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,31				
		1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,18	1,22	1,20	1,18
		1,18	1,19	1,20	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,38				
		1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,22	1,17	1,24	1,18
		1,24	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,44	1,46	1,30	1,21	1,31	1,28
		1,30	1,32	1,33	1,36	1,39	1,41	1,43	1,46	1,48	1,51	1,53	1,35	1,37	1,37	1,35

ANEXO 4

Primas y premios de producción 1994

Tabla de cantidades tipo según categoría del puesto de trabajo

	Tercera categoría Pesetas	Oficial de tercera Pesetas	Segunda categoría Pesetas	Primera categoría Pesetas	Oficial 1.º Esp. Encargado Asim. Encarg. Pesetas	Jefe de segunda Pesetas	Jefe de primera Pesetas
1. Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medio:							
Grupo A)	24.543	25.859	27.174	28.494	—	—	—
Grupo B)	21.265	22.794	25.211	27.627	29.808	—	—
2. Premio de producción para el personal indirecto (valores a multiplicar por E.). Producción principal ...	—	—	—	—	—	30.024	31.775
3. Resto indirectos	15.777	17.314	19.947	22.577	24.779	26.961	28.494

ANEXO 5

Pluses de producción complementarios

Se establecen unos pluses de producción que se aplicarán a los respectivos puestos de trabajo según los criterios que a continuación se especifican:

	Cantidades Pesetas/mes
1. Grupo A del punto número 1 del anexo número 4	7.500
2. Grupo B del punto número 1 del anexo número 4:	

	Cantidades Pesetas/mes
1.º Puestos de directo no incluidos en el grupo A del punto 1 del anexo número 4 y suministradores carretilleros y agentes de suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción	5.000
2.º Resto de puestos de indirecto del grupo B del punto número 1 del anexo número 4 y personal indirecto con control a rendimiento medido	3.000

Para cada uno de los puntos de incremento que se negocien según lo expuesto en el artículo 112, los valores de plus mensual por punto serán iguales a un sexto de las cantidades anteriores.

Los pluses de producción de este anexo se devengarán por horas trabajadas, no estando sujetas a la escala de detracción de la prima. Estarán sujetos a las revisiones de los artículos 104 y 105.

ANEXO 6

Definición de las siguientes categorías

Ayudante Técnico Sanitario de primera: Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de las Jefaturas de los Servicios Médicos para asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios o de Analistas de Laboratorio Clínico.

La adscripción de los Ayudantes Técnicos Sanitarios a esta categoría se determinará por mérito, sin que en ningún caso el número de Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera pueda exceder del 40 por 100 de la plantilla de dicha profesión.

La fijación del nivel salarial de Jefe de primera a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de empresa.

Ayudante Técnico Sanitario de segunda: Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen.

La fijación del nivel salarial de Jefe de segunda a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Operador de terminal: Es el operario de MOD de la segunda y primera categorías que, a través de un terminal industrial instalado en la línea de fabricación y de acuerdo con las indicaciones del Manual de Operaciones, transmite informaciones, solicitadas por el ordenador, sobre el avance de la producción. También realizará cargas de trabajo del proceso productivo para saturar su jornada laboral.

Jefe de primera de Taller: Es el personal técnico con categoría de Jefe de primera, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Jefes de segunda de Taller y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del Taller o Sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del Taller o Sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones. Equivale a los antes llamados Maestros de Taller.

Jefe de segunda de Taller: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas de los Jefes de Taller o de los Jefes de primera de Taller, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento. Equivale a los antes llamados Maestros segundos o de segunda.

Agente de Siniestros Industriales: Es el operario de Mano de Obra Indirecta perteneciente a la primera categoría que bajo la supervisión de un Encargado o Jefe, realiza las actividades de prevención e intervención contra incendios y otros siniestros industriales y controla en su turno un Grupo de Bomberos.

ANEXO 7

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen aplicables las condiciones siguientes:

1. **Horario flexible.**—Se acuerda establecer una banda de sesenta minutos de flexibilidad en el horario de los trabajadores a turno diurno, en aquellas dependencias que lo permitan sus características de trabajo, y siempre que no afecte a la buena marcha de la producción o al trabajo de otras dependencias.

Dicha banda horaria será computable dentro de la jornada, de forma que se cumpla la prestación real y efectiva de trabajo prevista en el vigente Convenio Colectivo.

Su establecimiento se ajustará a los siguientes requisitos:

Solicitud de los trabajadores afectados.
Informe favorable de la Jefatura.

2. **Préstamos vivienda Martorell.**—Se establece para los trabajadores de la plantilla del centro de Martorell, o que se trasladen al mismo, créditos para vivienda en la cuantía de 200.000 pesetas, con interés del 3 por 100 anual y amortización en diez años, siempre y cuando dicho crédito sea destinado a la adquisición de vivienda en el área de Martorell. Estos créditos son incompatibles con los previstos en el artículo 148, correspondiendo al trabajador la opción por uno u otro. La suma de estos créditos más los previstos en el artículo 148 no podrá superar los límites máximos señalados para cada año en el citado artículo.

ANEXO 8

Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias resultará de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\frac{(S + A) \cdot 15,4748}{J \times 8}$$

S = Sueldo del artículo 78.

A = Antigüedad mensual del artículo 84.

J = Días de jornada laboral anual del artículo 5.º

ANEXO 9

Producción adicional en festivos

Artículo 1.

La Dirección podrá establecer turnos de trabajo en festivos, salvo en los meses de julio y agosto, para producción principal y sin que se pueda superar la producción equivalente a diez días completos en cantidad y distribución de modelos en el año natural, previo aviso con antelación mínima de una semana a la representación social, que será informada de los siguientes extremos:

- Causa de la necesidad.
- Número y distribución de los trabajadores afectados.
- Fechas en que se ha de trabajar.

La distribución de los trabajadores afectados podrá ser modificada si existen voluntarios, que tendrán preferencia para la realización de los turnos que se establezcan, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad.

Artículo 2.

Las personas que trabajen en los indicados días festivos cobrarán las horas trabajadas en dichos turnos al precio fijado en el anexo 8, más el plus de trabajo en festivos del artículo 99, pudiendo no obstante, previo acuerdo con la Jefatura correspondiente, sustituir la retribución citada por jornadas equivalentes de descanso compensatorio, en cuyo caso sólo tendrán derecho a la compensación del plus de trabajo en festivos.

La Dirección podrá organizar otros turnos de trabajo en festivos además de los que se prevén en el artículo 1 de este anexo con carácter voluntario por parte del trabajador y sin que se pueda superar la producción equivalente a trece días completos en cantidad y distribución de modelos en el año natural. Las horas trabajadas en estos días serán retribuidas al precio fijado en el anexo 8, más plus de festivos, o bien con descanso

compensatorio más plus de festivo, a elección del trabajador, siempre que no se haya alcanzado el límite legal de las horas extraordinarias.

Artículo 3.

Las horas adicionales a la jornada individual anual previstas en este anexo tendrán, a todos los efectos, carácter de horas estructurales.

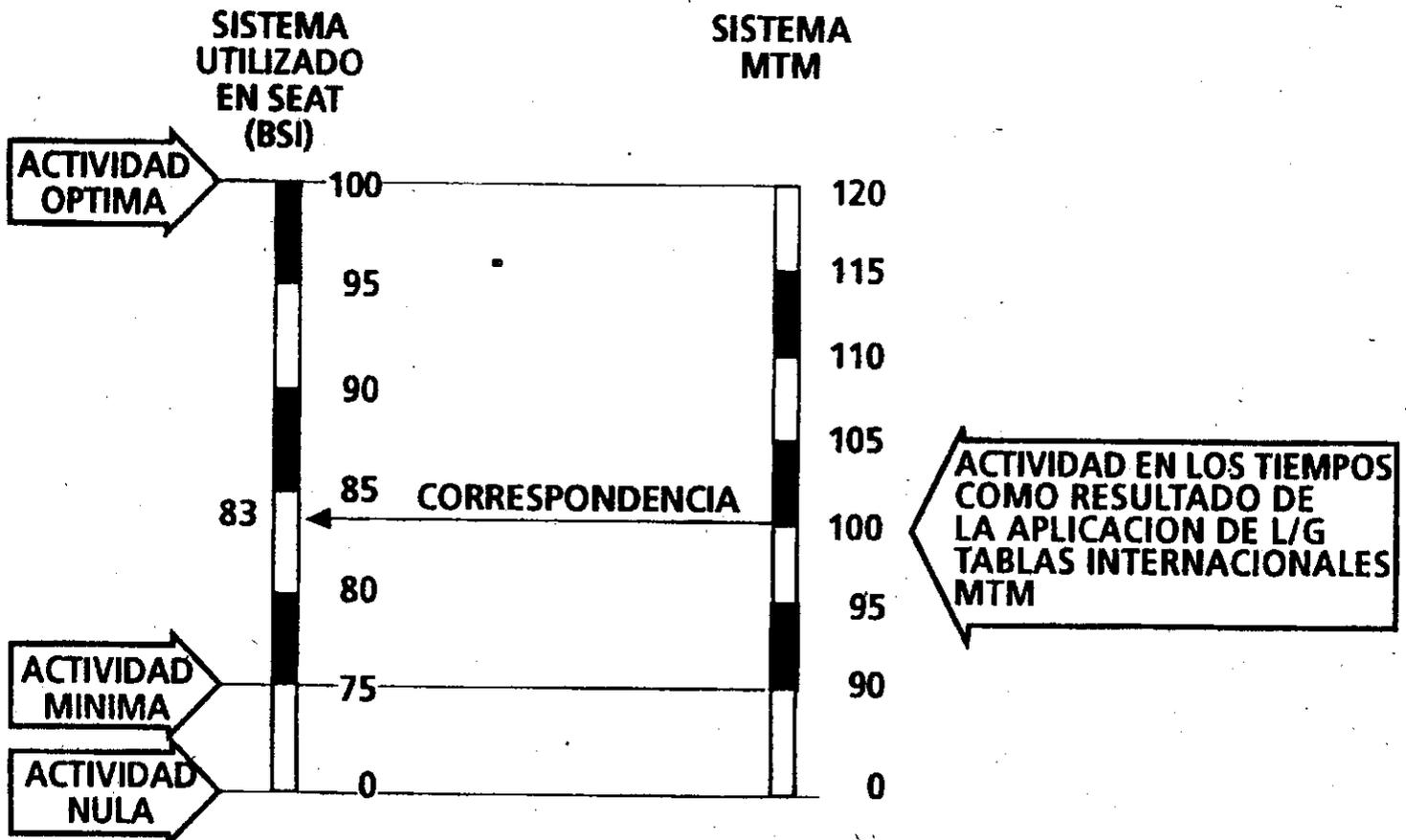
Artículo 4.

Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

Lo previsto en este anexo no es aplicable a los trabajadores de turnos continuados aludidos en el artículo 99 del Convenio, cuyas condiciones se registrarán por la normativa prevista para ellos en dicho artículo del Convenio Colectivo.

ANEXO Nº 10

COMPARACION ENTRE ESCALAS



ANEXO 11

Gratificación XIV Convenio Colectivo

Con ocasión de la firma del XIV Convenio Colectivo, las partes firmantes del Convenio acuerdan:

a) Dentro del mes de noviembre de 1994 y por una sola vez se abonará por la empresa a los trabajadores una gratificación del importe siguiente:

Categoría	Importe - Pesetas
Tercera categoría	A 20.985 B 22.052 C 23.122 D 24.207
Oficiales tercera	A 22.052 B 23.122 C 24.207 D 25.320

Categoría	Importe - Pesetas
Segunda categoría	A 23.122 B 24.207 C 25.320 D 26.452
Primera categoría	A 25.320 B 26.452 C 27.635 D 28.882
Encargados, asimilados y Oficial 1.º especial	A 27.635 B 28.882 C 30.049 D 31.436
Jefe segunda	A 30.049 B 31.436 C 33.247 D 35.052

Categoría		Importe Pesetas
Jefe primera	A	33.247
	B	35.052
	C	36.994
	D	38.918

b) Al importe señalado en el precedente apartado a) se sumará en todos los casos el importe de la antigüedad en la cuantía siguiente:

Número de trienios	Pesetas/año
0	—
1	247
2	576
3	985
4	1.394
5	1.886
6	2.379
7	2.951
8	3.524
9	4.096
10 o más	4.669

c) Esta gratificación no tiene carácter repetible ni consolidable.

ANEXO 12

Condiciones aplicables a los afectados por el ERE 283/93 de suspensión de contratos

1. Quedan subsistentes y aplicables en sus propios términos las condiciones contenidas en la Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalidad de Cataluña de 15 de diciembre de 1993 (ERE 283/94).

2. En el mes de noviembre de 1994, y por una sola vez, se abonará a dicho personal una paga única, por el importe resultante de la fórmula siguiente: $(S + A) \cdot 0,4250$.

S = Sueldo del artículo 78.

A = Antigüedad mensual del artículo 84.

3. La paga indicada en el punto anterior se abonará a cada trabajador en proporción al tiempo que durante el año 1994 haya permanecido en situación de regulación de empleo.

4. Esta paga no tiene carácter repetible ni consolidable.

6203

RESOLUCION de 24 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Agud, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Agud, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007552), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 24 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «SUPERMERCADOS AGUD, SOCIEDAD ANONIMA»

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo que se suscribe, formada por el Comité de empresa y la Dirección de «Supermercados Agud, Sociedad Anónima», se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del Convenio que se pacta.

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambitos.*

a) *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Supermercados Agud, Sociedad Anónima», en las autonomías de Navarra y La Rioja, y aquellos otros que dentro de dicha demarcación puedan establecerse a lo largo de su vigencia.

b) *Ambito personal y funcional.*—Quedan incluidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Supermercados Agud, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en el artículo 1.º, punto 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

c) *Ambito temporal.*—El presente Convenio surtirá efectos una vez registrado por la autoridad laboral y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1994.

El período de vigencia de este Convenio será de un año, con inicio del 1 de enero de 1994 y finando, por tanto, el 31 de diciembre de 1994.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus mismos términos, hasta que exista acuerdo en uno nuevo que le venga a sustituir.

Artículo 2. *Denuncia.*

La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien, se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia.

Artículo 3. *Unidad del Convenio.*

El presente Convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto forma un todo relacionado e inseparable.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contenido-administrativo, Convenios o pactos y/o contratos y usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Las disposiciones futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste, en caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 5. *Garantías personales.*

El conjunto de condiciones establecidas en este Convenio tienen carácter de mínimo, por lo que las condiciones que en su conjunto sobrepasen a las presentes serán garantizadas exclusivamente «ad personam», a aquellos trabajadores que ya las vinieran disfrutando.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

a) La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

b) Estará integrada por tres representantes de la empresa y otros tres del Comité, nombrados a ser posible entre los intervinientes en las deliberaciones y firma del Convenio. Igualmente, podrá designarse un Presidente y Asesores, cuyo número no podrá superar al de Vocales, que tendrán voz pero no voto.

c) Se reunirá la Comisión Paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse, que preceptivamente se efectuará en un plazo máximo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo causa de fuerza mayor. Su dirección será el domicilio social de la empresa.