

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

## CAPÍTULO II

### Incrementos salariales

#### Artículo 6.

El incremento salarial para el año 1999, respecto de las tablas salariales del año 1998, será del 2,5 por 100.

El incremento salarial para el año 2000, respecto de las tablas salariales del año 1999, será del 2,5 por 100.

## CAPÍTULO III

### Compensación, absorción y garantía personal

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones del Convenio forman un conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorberán y compensarán en su totalidad a las que han venido rigiendo a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las disposiciones legales futuras, de general aplicación, que afecten al presente Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas si, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, no superasen las aquí pactadas.

#### Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las pactadas en el presente Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO IV

### Ingreso de personal, revisión de categorías y vacantes

#### Artículo 9. *Ingresos.*

Los ingresos del personal en la empresa se efectuarán por el nivel que se especifique en cada caso, dentro de cada categoría profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la empresa determine.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los puestos de mandos, que serán elegidos libremente por la empresa.

Las categorías profesionales quedan establecidas de la siguiente manera:

Especialistas y no cualificados:

Jefe de Equipo.  
Oficial de primera y Conductor de primera.  
Oficial de segunda y Conductor de segunda.  
Oficial de tercera.  
Especialistas y Guardas.  
Peón.  
Aprendiz.

Administrativos y Técnicos:

Jefe de primera y Jefe de Taller.  
Jefe de segunda y Maestro de Taller.  
Encargado.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar y Dependiente.

Otros (departamento comercial):

Jefe de Ventas.  
Vendedor.

Se informará al Comité de Empresa de toda contratación.

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de los seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

## 3235

*RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009852), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 21 de enero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XIV CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOMÓVILES GUADALAJARA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## CAPÍTULO I

### Ámbito, vigencia y denuncia

#### Artículo 1. *Ámbitos territorial y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a los centros que «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (AUTODASA), tiene o pudiera tener en Guadalajara y su provincia, y en Madrid y su provincia.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que AUTODASA tiene o pudiera tener en sus centros de trabajo de Guadalajara y su provincia, y en Madrid y su provincia, con la exclusión del personal con la categoría de Director.

#### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La duración del presente Convenio será de dos años a partir de 1 de enero de 1999, a todos los efectos.

#### Artículo 4. *Denuncia.*

El Convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 31 de diciembre del año 2000.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas para el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si la autoridad laboral estimase que el texto del Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido y actual redacción en su totalidad.

La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

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

#### Artículo 11. *Revisión de la clasificación profesional.*

Se revisará, al menos una vez al año, la clasificación profesional de cada uno de los trabajadores afectos al presente Convenio. Excepcionalmente, a propuesta de los mandos o del Comité de Empresa, se revisará la clasificación profesional de los trabajadores que aquéllos indiquen.

#### Artículo 12. *Puestos de nueva creación y vacantes.*

Los puestos de nueva creación y vacantes serán cubiertos, caso que sea necesario, por la empresa y a criterio de la Dirección con el personal de la misma, recurriendo a la contratación exterior, caso de que no haya personal idóneo dentro de la empresa. Se comunicará al Comité de Empresa, en todos los casos, tanto los puestos de nueva creación como la cobertura de vacantes.

### CAPÍTULO V

#### Organización y medida del trabajo

#### Artículo 13. *Productividad.*

De acuerdo con los principios que inspiran las normas de desarrollo económico y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la empresa—Dirección y trabajadores— se comprometen a lograr un nivel satisfactorio de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, formación, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, en cualquiera de los centros de producción de la misma, así como una medida objetiva del trabajo.

#### Artículo 14. *Determinación del rendimiento.*

A estos efectos se considerará como rendimiento mínimo exigible o normalizado 100.

El rendimiento correcto se determina, a los efectos de este Convenio, en un 10 por 100 de incremento sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Se tomará como rendimiento óptimo el 33 por 100 sobre el normalizado.

### CAPÍTULO VI

#### Jornada, vacaciones y permisos

#### Artículo 15. *Jornada.*

Para el período de vigencia del presente Convenio se establecen las siguientes jornadas de trabajo efectivo, en cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el mismo:

1 de enero al 31 de diciembre de 1999: Mil setecientos noventa horas.

1 de enero al 31 de diciembre de 2000: Mil setecientos noventa horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Se trabajará de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de jornada partida, según lo establecido en el anexo 1.

#### Artículo 16. *Calendario y horario.*

El calendario laboral y el cuadro horario para todo el año es el que se indica en el anexo 1.

Es facultad de la Dirección de la empresa, previo acuerdo con el Comité de la misma, la fijación del tipo de jornada, horarios de trabajo y calendarios laborales.

En el supuesto de no existir acuerdo, resolverá la autoridad competente, debiendo, necesariamente, prevalecer el criterio que suponga una reducción del costo-hora y que redunde en una mejora de la calidad del servicio a los clientes.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año (veintiún días laborables, de lunes a viernes, cuatro sábados, cuatro domingos y un festivo). La retribución corresponderá a todos los efectos indicados en el artículo 26 del presente Convenio, a excepción de las horas extraordinarias.

En el supuesto de llevar trabajando menos tiempo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional.

Al menos, veintiún días de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre la segunda quincena de junio y la segunda quincena de septiembre, organizadas en turnos sucesivos, dentro de cada equipo o sección de trabajo. El resto de las vacaciones se programará a criterio de la Dirección de la empresa, previo informe al Comité de la misma.

Las fechas de los turnos sucesivos, así como los criterios para la programación de las vacaciones, se especifican en el anexo 2.

#### Artículo 18. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se especifica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales, que podrán ser ampliados hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, hijo político, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.

Este permiso será ampliable por el tiempo necesario en el supuesto de necesitar realizar un desplazamiento al efecto.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica o especialistas de la Seguridad Social o privados, previo aviso y posterior justificación.

Estos permisos son extensibles, en los mismos términos y en casos excepcionales, al trabajador que tenga que acompañar a cualquier miembro de la familia que conviva con él.

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

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en las disposiciones vigentes.

h) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 19. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de maternidad, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento para tal situación.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la Ley.

## CAPÍTULO VIII

**Seguridad e higiene en el trabajo**Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará cada año a sus trabajadores dos prendas de trabajo o más, en caso de deterioro de éstas con justificación, consistentes en monos, calzado, petos, pantalones, chaquetillas, batas, etc. Cuando por la excepcionalidad del trabajo se requieran prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 21. *Revisión médica.*

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la empresa reconocerán, una vez al año, a todos los trabajadores de la misma.

Dado que la empresa carece de instalaciones adecuadas para el reconocimiento total, establecerá las medidas oportunas para que éste se lleve a cabo.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente.

Los resultados de las pruebas efectuadas a los trabajadores se entregarán a los mismos en sobre cerrado.

## CAPÍTULO IX

**Derechos sindicales**Artículo 22. *Las Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 23. *Competencia y garantía del Comité de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, para defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá las competencias legalmente establecidas y gozará de las garantías amparadas por la Ley.

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se podrán acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en dos de los miembros del Comité, uno en representación de Comisiones Obreras, uno en representación de la Unión General de Trabajadores, sin que la suma de todas las horas utilizadas por todos los miembros del Comité supere el máximo total, determinado por el producto de veinte horas mensuales por el número de componentes del Comité de empresa.

La Dirección de la empresa pondrá a disposición del Comité de la misma un local en el que pueda desarrollar sus actividades, así como dos tabloneros de anuncios en el centro de trabajo de Guadalajara y uno en cada centro de trabajo de Madrid y su provincia.

Artículo 24. *Las secciones sindicales.*

La empresa reconocerá a las secciones sindicales y grupos de trabajadores independientes que representen un 15 por 100, al menos, de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La Dirección de la empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales o grupos de trabajadores un local para celebrar reuniones informativas, debiendo para ello cumplirse los siguientes requisitos:

a) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de veinticuatro horas, la convocatoria de la reunión, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea.

b) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores serán los responsables del normal desarrollo de la reunión, así como de la presencia en la misma de las personas ajenas a la empresa.

c) Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores tendrán a su disposición dos tabloneros de anuncios en el centro de trabajo de Guadalajara y uno en cada centro de trabajo de Madrid y su provincia.

Los trabajadores que desempeñen cargos representativos en las secciones sindicales podrán disponer de hasta cinco días anuales de permiso no retribuido para asistir a cursos de formación social, congresos de su central sindical y actividades análogas, comunicándolo a la Dirección de la empresa con una semana de antelación.

Cada sección sindical podrá disponer de hasta veinte horas anuales de permiso retribuido para un solo trabajador de la empresa que sea miembro de aquélla.

Artículo 25. *Recaudación de cuotas.*

Para facilitar el pago de las cuotas de los afiliados a las centrales sindicales con representación entre los trabajadores afectados por el presente Convenio, la empresa, previa autorización escrita de cada trabajador, descontará dichas cuotas de la nómina, abonándolas a las respectivas centrales sindicales.

## CAPÍTULO X

**Condiciones económicas**Artículo 26. *Retribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Complementos.

2.1 Personales:

2.1.1 Antigüedad.

2.2 De puesto del trabajo:

2.2.1 Jefe de Equipo.

2.2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

2.2.3 Nocturnidad.

2.3 Por calidad y cantidad de trabajo:

2.3.1 Cantidad y calidad.

2.3.2 Otros devengos por cantidad y calidad.

2.3.3 Incentivos.

2.3.4 Asistencia.

2.3.5 Horas extraordinarias.

2.3.6 Trabajos en sábados, domingos y festivos.

2.3.7 Complemento horario.

2.4 De vencimiento periódico superior a un mes:

2.4.1 Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Suplidos:

A) Salidas a carretera.

B) Dietas.

C) Gratificaciones por matrimonio.

D) Plus de transporte.

Artículo 27. *Vigencia de las condiciones económicas.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999 se aplicarán las condiciones económicas que figuran en el anexo 3.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2000 se aplicarán las condiciones económicas establecidas en el anexo 4.

Artículo 28. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijado por la unidad de tiempo que, con tal denominación, se incluye en la primera columna de las tablas salariales incluidas en el anexo 3, referidas a una mensualidad.

**Artículo 29. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus de antigüedad cuya cuantía dependerá de la categoría y del tiempo de servicio prestado en la empresa. El sistema, aplicar es el especificado en el anexo 5.

**Artículo 30. Complemento de Jefe de Equipo.**

Los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que realicen funciones de Jefe de Equipo, percibirán un plus consistente en un 20 por 100 sobre la primera columna de las tablas salariales del anexo 3.

**Artículo 31. Complemento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.**

La cuantía de éstos complementos será el 20 por 100 del salario de la primera columna de las tablas salariales del anexo 3 de este Convenio, más antigüedad.

La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a cuarenta y cinco minutos por jornada, sin exceder a media jornada.

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

**Artículo 32. Complemento de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación de un 25 por 100 sobre el salario hora, calculado sobre la primera columna de las tablas salariales del anexo 3.

**Artículo 33. Plus calidad y/o cantidad.**

Por jornada de trabajo efectiva a rendimiento mínimo exigible, la empresa pagará al trabajador la parte proporcional del complemento de calidad y/o cantidad que figura en la segunda columna del anexo 3 y que está referido a una mensualidad.

Si el trabajador no alcanzara el rendimiento mínimo exigible por causas imputables al mismo, dejará de percibir la cantidad del citado plus de calidad y/o cantidad.

No obstante lo dispuesto en la norma anterior, los domingos y demás festivos se abonarán también con el citado complemento de calidad y/o cantidad con independencia del rendimiento que hubiera alcanzado durante la semana.

**Artículo 34. Incentivo.**

Se aplicará el sistema de incentivos que se especifica en el anexo 6.

**Artículo 35. Plus de asistencia.**

Se percibirá por horas normales de presencia en la empresa y su cantidad será la indicada en el anexo 3.

A los efectos de plus de asistencia, tendrán la consideración de horas normales de presencia:

- Las horas utilizadas por los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones de representación, dentro de los límites señalados en el artículo 23 del presente Convenio.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de vacaciones anuales.

**Artículo 36. Horas extraordinarias.**

Se definen como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada en el artículo 15 del presente Convenio.

Las partes manifiestan su voluntad de reducir la realización de horas extraordinarias al mínimo indispensable, sin perjuicio de un servicio adecuado a los clientes.

Estas horas extraordinarias se efectuarán para terminar reparaciones en curso que por las características de la carga del vehículo o por requerimiento urgente del cliente sea necesario realizar, por ausencias imprevisitas, inventarios o cierres mensuales o de fin de año, mantenimiento, fuerza mayor y causas similares.

La retribución de las horas extraordinarias será la indicada en el anexo 3 del presente Convenio, siendo su realización voluntaria por parte del trabajador.

**Artículo 37. Complemento de sábados, domingos y festivos.**

Todos los trabajadores que, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, tengan que realizar trabajos en sábados, domingos y festivos, cobrarán un plus adicional por hora, de cuantía igual al de la hora extraordinaria, salvo que el salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo hubiera de realizarlo en dichos días por su propia naturaleza.

**Artículo 38. Complemento horario.**

Es la compensación económica correspondiente al turno que se establece para prestar el denominado servicio de «atención al cliente».

Este servicio consiste en atender a los clientes hasta las veinte horas, de lunes a viernes, y los sábados por la mañana.

El servicio será cubierto por una plantilla de trabajadores correspondiente a un tercio de la plantilla normal, y se adscribirán voluntariamente.

La adscripción voluntaria compromete al trabajador a participar en la prestación de este servicio hasta el 31 de diciembre de 2000. Cuando existan circunstancias especiales que impidan a un trabajador mantener este compromiso, podrá ser relevado del mismo, previo informe a la Comisión Paritaria.

La adscripción al servicio modificará las horas de presencia del trabajador de forma tal que éstas no superen las cuarenta horas semanales de trabajo.

Todos los trabajadores adscritos a este servicio percibirán por cada turno de una semana (de lunes a viernes, desde las once hasta las veinte horas y sábados de ocho treinta a trece treinta horas) un complemento consistente en:

Desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del 2000, la cantidad de 11.400 pesetas, excepto los trabajadores pertenecientes a las categorías de Jefe de primera y Jefe de Taller, Jefe de segunda y Maestro de Taller y Encargado cuyo complemento consistirá en 17.200 pesetas.

**Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al año, consistentes cada una de ellas en la cuantía indicada en la tercera columna del anexo 3, más la antigüedad.

Se harán efectivas, una en la primera decena del mes de julio y la otra en la primera decena del mes de diciembre.

**Artículo 40. Desplazamiento para efectuar trabajos en carretera.**

Los desplazamientos para efectuar trabajos en carretera serán compensados de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999:

- Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo y en el día: 3.465 pesetas.
- Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día: 3.465 pesetas cada una.
- Salidas a carretera para el mismo vehículo pero en distinto día: 3.465 pesetas.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2000, las cantidades anteriormente indicadas se incrementarán en el 2,5 por 100.

**Artículo 41. Salidas, dietas y viajes.**

Todos los trabajadores que, por necesidad de la industria o por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a ciudades distintas a las que radique la empresa, taller o distinto centro de trabajo percibirán sobre su salario las compensaciones siguientes:

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999:

Personal directo de taller:

- 4.215 pesetas por dieta completa.
- 2.108 pesetas por media dieta.

Resto del personal:

- 4.094 pesetas por dieta completa.
- 2.047 pesetas por media dieta.

Desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2000, las cantidades anteriormente indicadas se incrementarán en el 2,5 por 100.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera efectuado fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de transporte.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de las mismas siempre que sea posible y posterior justificación de los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción y proporcionará los medios adecuados de desplazamiento.

Asimismo, cuando la ausencia obligada tenga larga duración la empresa sufragará los gastos de viaje desde la población donde se encuentre prestando el servicio a aquella en la cual radique el centro de trabajo, así como su regreso, sin que éstos desplazamientos puedan perturbar en momento alguno la marcha del trabajo que motivó el desplazamiento, dentro de la península, respetándose los siguientes criterios:

1. Salida de lunes a martes: Podrá realizar un viaje en fin de semana si aún le quedara trabajo para, al menos, dos días.
2. Salida después del martes: Podrá realizar un viaje al final de la semana siguiente.
3. Si el trabajo se prolonga por semanas sucesivas, podrá realizar viaje cada fin de semana.

#### Artículo 42. *Gratificación por matrimonio.*

Todos los trabajadores con una año de antigüedad en la empresa que contraigan matrimonio percibirán, en concepto de dote, una gratificación especial consistente en una mensualidad del salario base, plus de calidad y/o cantidad y antigüedad.

#### Artículo 43. *Plus de transporte.*

El personal directo de taller percibirá un plus de transporte consistente en 8.432 pesetas mensuales durante el año 1999, los vendedores percibirán un plus de transporte consistente en 3.071 pesetas mensuales durante el año 1999, el resto del personal percibirá un plus de transporte consistente en 8.190 pesetas mensuales durante el año 1999.

Para el año 2000, las cantidades anteriormente indicadas se incrementarán en el 2,5 por 100.

#### Artículo 44. *Pago de nóminas.*

La totalidad de las percepciones económicas se pagarán de forma mensual a través de entidad de crédito. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 por 100 de que corresponda por éste.

### CAPÍTULO XI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por 100 de la base de IT, en los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la Dirección de la empresa o algún miembro del Comité estime que, por las circunstancias que concurren, no fuera procedente dicho incremento, el caso se someterá a la consideración de una Comisión mixta formada por tres representantes de la empresa y tres del Comité de la misma, que adoptará sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

#### Artículo 46. *Seguro de vida.*

La empresa tiene contratado un seguro de vida, siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente Convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

- 1.500.000 pesetas en caso de muerte por enfermedad.
- 3.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente.
- 1.500.000 pesetas en caso de invalidez absoluta para todo trabajo.

### CAPÍTULO XII

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones pactadas en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones planteadas o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de la Dirección de la empresa y otros tres por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, elegidos entre y por miembros de la Comisión deliberadora del Convenio, como, así mismo, por éstos se elegirá al Presidente de dicha Comisión.

Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por Asesores designados libremente, con carácter ocasional, por los representantes de cada una de las partes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita directamente informe razonado, en cada caso, en un plazo máximo de treinta días hábiles a partir de la correspondiente reunión, o actúen en la fecha reglamentariamente prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos de las jurisdicciones competentes.

### ANEXO I

#### Horario laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, el horario de trabajo será el siguiente:

De lunes a viernes:

Centro de trabajo de Guadalajara:

Mañana: De ocho a trece treinta horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho horas.

Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz:

Mañana: De ocho treinta a catorce horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho horas.

#### Horario de atención al cliente

Durante la vigencia del presente Convenio, el horario del servicio «atención al cliente» será el siguiente:

De lunes a viernes: De once a trece treinta horas.

De quince treinta a veinte horas.

Sábados: De ocho treinta a trece treinta horas (centro de Guadalajara y centro de Torrejón de Ardoz).

## Calendario laboral de fiestas 1999

## Centro de Guadalajara:

1 de enero. Año Nuevo.  
6 de enero. Epifanía (Reyes).  
19 de marzo. San José.  
1 de abril. Jueves santo.  
2 de abril. Viernes santo.  
1 de mayo. Fiesta trabajo.  
31 de mayo. Comunidad Castilla-La Mancha.  
8 de septiembre. Fiesta local.  
17 de septiembre. Fiesta local.  
12 de octubre. Hispanidad.  
1 de noviembre. Todos los Santos.  
6 de diciembre. La Constitución.  
8 de diciembre. La Inmaculada.  
25 de diciembre. Navidad.

## Centro de Torrejón:

1 de enero. Año Nuevo.  
6 de enero. Epifanía (Reyes).  
19 de marzo. San José.  
1 de abril. Jueves santo.  
2 de abril. Viernes santo.  
1 de mayo. Fiesta trabajo.  
21 de junio. Fiesta local.  
22 de junio. Fiesta local.  
16 de agosto. Comunidad de Madrid.  
12 de octubre. Hispanidad.  
1 de noviembre. Todos los Santos.  
6 de diciembre. La Constitución.  
8 de diciembre. La Inmaculada.  
25 de diciembre. Navidad.

El calendario de fiestas para el año 2000 se elaborará cuando se publique oficialmente el calendario laboral de dicho año.

## ANEXO 2

## Vacaciones

La planificación de las vacaciones de cada equipo o sección será facilitada por la Dirección de la empresa, atendiendo a los siguientes criterios:

## Turnos de vacaciones para 1999:

Primero: Del 21 de junio al 13 de julio, ambos inclusive.  
Segundo: Del 14 de julio al 5 de agosto, ambos inclusive.  
Tercero: Del 6 de agosto al 30 de agosto, ambos inclusive.  
Cuarto: Del 31 de agosto al 27 de septiembre, ambos inclusive.

## Orden de preferencia:

El sistema que se aplicará será rotativo y se organizará de la siguiente forma:

Se organizarán por parte de la Dirección cuatro grupos para cada equipo o sección, formados por trabajadores de todas las categorías.

Por acuerdo entre los trabajadores del mismo grupo y distinto turno, podrán cambiarse el turno, poniendo esto en conocimiento del mando superior.

En equipos de menos de cuatro componentes, los trabajadores, de común acuerdo, organizarán los turnos atendiendo en lo posible las preferencias de cada componente del equipo. Sólo podrá disfrutar las vacaciones un trabajador por turno y la programación deberá contar con la aprobación de la Dirección.

Cada grupo disfrutará de las vacaciones en el turno siguiente al que disfrutó el año anterior.

El calendario de vacaciones para el año 2000 se elaborará cuando se publique oficialmente el calendario laboral de dicho año.

## ANEXO 3

## Tablas salariales 1999

Clasificación	Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
	Jefe de Equipo .....	81.796	14.787	118.180	117	1.463
	Oficial de primera y Conductor de primera .....	81.796	17.105	109.865	117	1.394
	Oficial de segunda y Conductor de segunda .....	79.886	16.702	105.388	103	1.338
	Oficial de tercera .....	78.880	16.489	101.921	93	1.289
	Especialista A y Guardas .....	77.753	16.258	99.492	90	1.240
	Peón .....	76.209	15.936	95.276	78	1.151
	Aprendiz .....	69.270	—	69.270	—	820
	Jefe de primera y Jefe de Taller .....	97.438	20.373	148.204	175	—
	Jefe de segunda y Maestro de Taller .....	92.291	19.294	140.542	174	—
	Encargado .....	87.702	18.338	130.231	167	—
	Oficial de primera y Oficial Org. de primera .....	86.079	17.999	122.304	146	1.466
	Oficial de segunda y Oficial Org. de segunda .....	78.823	16.483	111.944	126	1.354
	Auxiliar y Dependiente .....	76.626	16.018	99.009	90	1.252
	Jefe de Ventas .....	100.780	21.074	152.726	175	—
	Vendedor .....	80.909	16.916	114.445	79	—

## ANEXO 4

## Tablas salariales 2000

Clasificación	Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
	Jefe de Equipo .....	83.841	15.157	121.134	120	1.500
	Oficial de primera y Conductor de primera .....	83.841	17.533	112.612	120	1.429
	Oficial de segunda y Conductor de segunda .....	81.883	17.120	108.023	106	1.371
	Oficial de tercera .....	80.852	16.901	104.469	95	1.321
	Especialista A y Guardas .....	79.697	16.664	101.979	92	1.271
	Peón .....	78.114	16.334	97.658	80	1.180
	Aprendiz .....	71.002	—	71.002	—	840

Clasificación	Categorías	Salario base	Plus calidad cantidad	Importe pagas extras	Plus de asistencia	Precio hora extra
	Jefe de primera y Jefe de Taller .....	99.874	20.882	151.909	179	—
	Jefe de segunda y Maestro de Taller .....	94.598	19.776	144.056	178	—
	Encargado .....	89.895	18.796	133.487	171	—
	Oficial de primera y Oficial Org. de primera .....	88.231	18.449	125.362	150	1.503
	Oficial de segunda y Oficial Org. de segunda .....	80.794	16.895	114.743	129	1.388
	Auxiliar y Dependiente .....	78.542	16.418	101.484	92	1.283
	Jefe de Ventas .....	103.300	21.601	156.544	179	—
	Vendedor .....	82.932	17.339	117.306	81	—

## ANEXO 5

Años antigüedad	Porcentaje
18	22,97
19	24,18
20	25,39
21	26,60
22	27,81
23	29,02
24	30,23
25	31,44
26	32,65
27	33,85
28	35,06
29	36,27
30	37,48

## ANEXO 6

## Sistema de incentivos

1. Aplicación del sistema: El sistema de incentivos descrito en este anexo será de aplicación a todos los trabajadores que se encuentren asignados a alguno de los siguientes centros o equipos de trabajo:

- Equipo de motores y transmisiones.
- Equipo de inyección.
- Equipo de electricidad.
- Equipo de dirección y frenos.
- Equipo de aplicaciones especiales y siniestros.
- Equipo de máquinas y herramientas.
- Equipo de chapa y pintura.
- Equipo de limpieza y conservación.
- Centro de planificación y recepción de taller.
- Centro de recambios.
- Centro de administración.

Para los trabajadores asignados a los centros de ventas de vehículos nuevos y usados y administración de ventas se aplicará el sistema de comisiones vigente.

2. Características del sistema: El incentivo tendrá carácter de retribución mensual y se pagará incluido en la nómina del mismo mes en que se devengue.

Para los efectos del cálculo de incentivo se considerará el período comprendido entre el día 21 del mes anterior y el día 20 (ambos inclusive) del mes de devengo.

El incentivo de cada mes se determinará calculando, en primer lugar, los «puntos de incentivo» y, una vez conocidos éstos, se aplicará la tabla de retribuciones.

2.1 Cálculo de los «puntos de incentivo»: Los «puntos de incentivo» se calculan mediante la siguiente expresión:

Puntos de incentivo = Coeficiente de presencia + coeficiente de rendimiento

2.1.1 Coeficiente de rendimiento: El coeficiente de rendimiento se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de rendimiento} = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Las horas facturadas corresponden con las horas que efectivamente se facturen en cada orden de trabajo cerrada y facturada en el período.

Las horas trabajadas corresponden a las horas invertidas en las mismas órdenes de trabajo cerradas y facturadas en el período.

El coeficiente de rendimiento necesariamente debe ser igual o superior a 1 para devengar incentivo.

El coeficiente de rendimiento que se aplicará al personal asignado a los centros de limpieza y conservación, planificación y recepción de taller, recambios y administración, lo determinará la Dirección de la empresa.

2.1.2 Coeficiente de presencia: El coeficiente de presencia se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de presencia} = \frac{\text{Horas efectivas de presencia}}{\text{Horas teóricas de presencia}}$$

Las horas efectivas de presencia son: Las horas teóricas más las horas extraordinarias, menos los retrasos, permisos, ausencias, etc.

Las horas teóricas se determinan multiplicando los días laborables del mes por ocho horas.

2.2 Aplicación de la tabla de retribuciones: Calculados los puntos de incentivo según lo expresado en 2.1, para determinar el importe en pesetas del incentivo se aplicará la siguiente tabla de retribuciones:

Tabla de retribuciones para 2000

Puntos incentivo	Pesetas	Puntos incentivo	Pesetas
1,725	5.522	2,125	16.216
1,750	5.909	2,150	17.283
1,775	6.310	2,175	18.430
1,800	7.152	2,200	20.954
1,825	7.617	2,225	22.681
1,850	8.538	2,250	24.613
1,875	9.049	2,275	26.750
1,900	9.573	2,300	29.088
1,925	10.112	2,325	29.582
1,950	10.666	2,350	31.058
1,975	11.235	2,375	33.521
2,000	13.132	2,400	36.968
2,025	13.884	2,425	37.461
2,050	14.178	2,450	38.937
2,075	14.661	2,475	41.401
2,100	15.340	2,500	44.847

## 3236

RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto con las descripciones de puestos de trabajo que forman parte, como anexo C, del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto con las descripciones de puestos de trabajo que forman parte, como anexo C, del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012092), que fueron suscritas con fecha 22 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra,