

**25741 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT).**

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores de la misma, 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 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, 30 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT).

**XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, SOCIEDAD ANONIMA» (SEAT)**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT).

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal directivo y superior.

Art. 3.º *Vigencia*.—El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1993.

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.

Art. 4.º *Compensación*.—Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

**CAPITULO II**

**Jornada**

Art. 5.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral anual de la plantilla de todos los Centros de trabajo de la Empresa será de 1.752 horas de prestación real y efectiva de trabajo en el año 1991, de 1.744 horas de prestación real y efectiva de trabajo en el año 1992, y de 1.736 horas de prestación real y efectiva de trabajo en el año 1993. Para cada trabajador su jornada laboral anual se distribuirá en 219 días de trabajo durante el año 1991, 218 días de trabajo durante el año 1992 y 217 días de trabajo durante el año 1993, a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo.

Mientras no sea implantado el régimen de turnos iguales previsto en los puntos 1 al 3 del artículo 9.º, en las dependencias o puestos donde aún no se aplique, los periodos de descanso que en cada Centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo precedente y no serán retribuidos. 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 periodos de descanso.

Art. 6.º *Jornada industrial*.—1. El tiempo de actividad industrial de la Empresa será de 224 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 legal 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. 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 entresemana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6. Lo establecido en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el anexo número 12 sobre producción adicional.

Art. 7.º *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 pacta el acuerdo anexo número 8, incorporado 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. 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.

Art. 8.º *Calendario y horarios*.—El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo para cada Centro de las provincias de Barcelona y Navarra se establecerán simultáneamente mediante un único acuerdo adoptado por 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.º y 6.º:

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. Mientras no se implante el régimen de tres turnos iguales previsto en los números 1 al 3 del artículo 9.º, los trabajadores no afectados por dicho régimen dispondrán de quince o veinte minutos de descanso no retribuido para el bocadillo, según los Centros, con lo que su jornada de presencia diaria será de ocho horas quince minutos u ocho horas veinte minutos.

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.

Art. 9.º *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 122 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.

3. Los tres turnos diarios iguales previstos en los números anteriores se pondrán en ejecución en aquellas dependencias o puestos que la Dirección decida, comunicándose previamente a la representación social.

4. Mientras el régimen de turnos iguales no sea implantado, en las dependencias o puestos donde aún no se aplique, los turnos de mañana y tarde seguirán siendo de ocho horas veinte minutos de presencia, con las condiciones señaladas en el párrafo segundo del artículo 5.º

Art. 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.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio, deba trabajar durante los periodos de vacación colectiva, disfrutarán 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 mas 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.

Art. 11. *Excedencia.*—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 asignarsele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

### CAPITULO III

#### Comité Intercentros

Art. 12. Se constituye el 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

Art. 13. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 14. *Trabajo en grupo.* 1. Los servicios técnicos de la Empresa están desarrollando una nueva organización del trabajo a través de un proyecto sobre modelo de trabajo en grupo que progresivamente se irá implantando en las distintas fábricas de la Compañía.

Durante los años 1991 y 1992 es necesario realizar distintas actividades y pruebas piloto para la introducción del trabajo en grupo, para lo que se constituirá una Comisión de negociación, que se encargará de analizar y tomar acuerdos en todos aquellos aspectos de la nueva organización del trabajo que afecten a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo y cualquier otra que no estando descrita en el actual texto requiera la formulación de un acuerdo con la representación social.

Durante el análisis y negociación se podrán promover pruebas y cambios en la actual organización del trabajo, tendientes a llevar a buen término el proyecto de trabajo en grupo, sin que tales cambios tengan carácter definitivo ni produzcan efectos en las condiciones contractuales hasta que sean ratificadas por dicha Comisión, con un acuerdo formal que pueda referirse al proyecto en su conjunto o a partes importantes del mismo.

2. Ambas partes dejan constancia de los temas y criterios que serán objeto de negociación por una Comisión Mixta durante el año 1991. Si en la Comisión no se alcanzaran acuerdos en todos o en parte de los temas propuestos por las partes que seguidamente se relacionan, ambas representaciones quedan libres para obrar conforme a sus derechos en los temas no acordados.

3. Temas de negociación a propuesta de la Empresa:

- Flexibilidad en la realización de las distintas funciones.
- Criterios de selección interna.
- Responsabilidad del mando respecto a formación y entrenamiento.
- Actividades adicionales a la producción principal fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- Rotación de turnos homogénea.
- Estructura salarial con elementos de evaluación individual.
- Movilidad entre grupos y talleres.
- Mejora continuada.
- Asignación colectiva de cargas.
- Normativa general de conducta en los Centros de trabajo.

Normativa específica sobre limpieza del puesto de trabajo.  
Normativa específica sobre consumo de bebidas alcohólicas.

4. Temas de negociación a propuesta de la representación social:

- Trabajo colectivo y rotativo dentro del grupo.
- Mayor cualificación profesional y por ende mayor categoría y nivel de vida.
- Mayor desarrollo de futuro y formación del trabajador.
- Eliminación (en parte) de monotonías y trabajos repetitivos.
- Realización, control y seguimiento de pruebas piloto.
- Control sindical en: Selección de personal, salud laboral, categorías, productividad y movilidad.

Art. 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.

Art. 16. Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante la Dirección en cada Centro de trabajo, incluso el registro de 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.

### CAPITULO V

#### Clasificación profesional

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 vigilancia.  
Vigilantes jurados.  
Telefonistas con idiomas.

Obreros:  
Oficiales de primera especiales.  
Oficiales de primera.  
Agentes de suministro de materiales.  
Agentes de siniestros industriales.

Art. 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 autogruas y carretillas de cinco toneladas y superiores.  
Suministradores-carretilleros.  
Gruistas-carretilleros.  
Monitores de producción.  
Revisiónistas de montaje de coches.  
Bomberos.  
Preparadores de soldaduras.

Art. 24. Tercera categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:  
Auxiliares administrativos.  
Auxiliares de laboratorio.  
Auxiliares de 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 de terminal.

Art. 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.

Art. 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.  
Entrenimiento de matrices.  
Entrenimientos 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.

Art. 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-herramientas.  
 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 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).

Art. 28. Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 53 al 56.

## CAPITULO VI

### Plantillas, movilidad y promoción del personal

Art. 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.

Art. 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:

- Fijación de plazos para la presentación de solicitudes.
- Comunicación al Comité del resultado de la selección previa.
- El Comité tendrá acceso a todas las fases del proceso de selección regulado en este artículo.
- 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

En el supuesto de que dicha designación implicase cambio de domicilio, se estará a lo dispuesto en la normativa general vigente en cada momento.

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

Art. 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 primera que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo.

Art. 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 77.

Art. 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.

Art. 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, asignándosele 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 41. *Movilidad.*—Personal directo, excepto el del Área Básica de Calidad y el de Logística:

J. Los Centros de trabajo de Barcelona, Pamplona y Martorell se dividen en las plantas tecnológicas siguientes:

Centro de Zona Franca: Plantas de motores, fundición, prensas, chapistería, pintura y montaje-CKD.

Centro de Pamplona: Planta de prensas y chapistería, planta de pintura y planta de montaje (incluye montaje motor).

Centro de Martorell: Planta de prensas y chapistería, planta de pintura y planta de montaje (incluye montaje motor).

2. 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.

3. 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 los grupos.

b) Señalado exceso de personal en un grupo, cesarán en el mismo 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) El personal excedente en la planta será destinado a otra planta tecnológica, conforme a las siguientes normas:

Primera.—Los trabajadores excedentes serán elegidos según las reglas que se especifican en el apartado b) de este punto, pero de forma que no pueda ser trasladado un trabajador a otra planta mientras quede otro de categoría inferior en la de origen.

Segunda.—En el caso de que los trabajadores afectados por el traslado a otra planta ocupen alguno de los puestos relacionados en el catálogo incorporado al presente Convenio como anexo número 7 permanecerán en su nueva planta tecnológica en calidad de prestados (sin cambio de distintivo). Si la situación de prestado se produjera por tercera vez, se estudiará el contenido del puesto del catálogo para posibilitar mediante el enriquecimiento de tareas su reconocimiento en una categoría superior.

Tercera.—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.

Cuarta.—No obstante lo anterior, cuando una línea que trabaje a dos turnos deba pasar a trabajar a un solo turno por variación del programa de producción, sin perjuicio de ajustar las necesidades del personal al nuevo programa, el personal excedente será el correspondiente a uno solo de los turnos.

Art. 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:

Respecto 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.

Este tipo de movilidad sólo tendrá efectos cuando el puesto a ocupar sea de la misma especialidad, salvo que, si fuera de otra especialidad profesional, se efectúe el reciclaje necesario para el operario.

Art. 43. *Personal directo de calidad y de logística*.—Dentro de logística y del área básica de calidad, el personal directo perteneciente a la misma estará sujeto al régimen de movilidad previsto en el artículo 42 precedente para el personal indirecto.

Art. 44. *Movilidad y flexibilidad futuras*.—A partir del 1 de enero de 1991 todo el personal obrero MOD ingresado en la Empresa después de 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.

Art. 45. 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. Para el supuesto de traslado del Centro fabril de zona franca a otro emplazamiento geográfico, se negociará previamente un plan social con la representación legal de los trabajadores, tanto si se efectúa de una sola vez como por fases sucesivas que obedezcan a un plan de sustitución o considerable aminoración de ambos Centros fabriles.

Art. 46. *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.

Art. 47. *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.

Art. 48. 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.

Art. 49. Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 50. Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de trabajo con motivo del traslado será preciso que el trabajador sufre un periodo 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.

Art. 51. En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 52. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 48 y 49, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concursos o puestos 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.

Art. 53. *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.

Art. 54. 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.

Art. 55. 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.

Art. 56. 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

Art. 57. *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 73.

La Empresa informará documentalmente a la Junta calificadoradora 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.

Art. 58. 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.

Art. 59. 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.

Art. 60. 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.

Art. 61. 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 titulación 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.

Art. 62. *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.

Art. 63. *Procedimiento.*—En cada Centro de trabajo se constituirá una Junta Calificadoradora 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 Calificadoradora 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 Calificadoradora podrán, si lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

Art. 64. 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 aun así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los miembros de la Junta Calificadoradora.

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.

Art. 65. 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.

Art. 66. 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 Calificadoradoras 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.

Art. 67. 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.

Art. 68. 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.

Art. 69. *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.

Art. 70. *Periodo de prueba de aptitud.*—En cualesquiera 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 periodo de prueba no se computarán los periodos de ausencias por cualquier motivo.

Este periodo de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra correspondiente según el artículo 78.

Art. 71. Durante el periodo 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.

Art. 72. Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del periodo 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 periodo 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.

Art. 73. 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.

Art. 74. *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 Calificadoradora, 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 el 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 lo Entes de formación se informará documentalmente a la Junta Calificadora de los cursos de formación que se programen.

Art. 75. 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.

Art. 76. 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

Art. 77. 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 tendrán 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 ingreso en la Empresa o a partir del decimofécer mes siguiente a la fecha de su ascenso, con las salvedades señaladas en el artículo 78.

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.

Art. 78. 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 decimioctavo mes serán Especialistas, letra b).

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

Desde el trigésimo séptimo hasta el cuadragésimo octavo mes serán Oficiales de tercera, letra b).

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

Art. 79. Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

		Año 1991
		Pesetas
Tercera categoría	A	99.412
	B	104.465
	C	109.533
	D	114.675
Oficiales tercera	A	104.465
	B	109.533
	C	114.675
	D	119.948
Segunda categoría	A	109.533
	B	114.675
	C	119.948
	D	125.309
Primera categoría	A	119.948
	B	125.309
	C	130.912
	D	136.821
Encargados, asimilados y Oficial de primera especial	A	130.912
	B	136.821
	C	142.350
	D	148.919

		Año 1991
		Pesetas
Jefes de segunda	A	142.350
	B	148.919
	C	157.499
	D	166.052
Jefes de primera	A	157.499
	B	166.052
	C	175.251
	D	184.361

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

Art. 80. Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 79, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 81. 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.

Art. 82. Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y Navidad, respectivamente, en la cuantía de una mensualidad de sueldo fijado en el artículo 79, 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.

Art. 83. 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 79.

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

Art. 84. 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.

Art. 85. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Mensual Pesetas	Anual Pesetas	Acumulado	
			Mensual Pesetas	Anual Pesetas
1	1.170	17.550	1.170	17.550
2	1.561	23.415	2.731	40.965
3	1.937	29.055	4.668	70.020
4	1.937	29.055	6.605	99.075
5	2.332	34.980	8.937	134.055
6	2.332	34.980	11.269	169.035
7	2.712	40.680	13.981	209.715
8	2.712	40.680	16.693	250.395
9	2.712	40.680	19.405	291.075
10	2.712	40.680	22.117	331.755

Su pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad. A partir del año 1992 se aplicará también a la gratificación del artículo 104, número 3.

Art. 86. 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.

Art. 87. 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.

Art. 88. 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.....	0,00
II.....	8,59
III.....	16,95
IV.....	23,19

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la Autoridad laboral, 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 concurren 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.

Art. 89. La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 81,75 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.

Art. 90. Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Art. 91. Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

Primera falta	Segunda falta	Tercera falta
Tres días	Seis días	Ocho días

Art. 92. La cuarta falta de puntualidad injustificada en el periodo 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.

Art. 93. El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 91 será por periodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

Art. 94. 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.

Art. 95. Sin perjuicio de aplicar las deducciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que correspondan.

Art. 96. 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.

Art. 97. Plus de distancia y transporte.-Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

Art. 98. Complemento de plus familiar.-La bonificación del punto queda cifrada en 266,37 pesetas punto y mes.

Art. 99. 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: 15,59 pesetas/hora.
- Segunda categoría: 13,21 pesetas/hora.
- Tercera categoría: 11,20 pesetas/hora.

Los Jefes de Equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un periodo consecutivo de un año o durante tres años en periodos 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.

Art. 100. 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 4.300 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.

Art. 101. Los mandos de talleres de producción que ejerzan mando sobre trabajadores directos de producción principal percibirán un plus de 2.000 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.

Art. 102. Trabajo nocturno.-1. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este periodo, en la cuantía que a continuación se indica:

Plus horario de nocturnidad 1991

		Pesetas
Tercera categoría	A	161,12
	B	169,30
	C	177,53
	D	185,84
Oficiales de tercera	A	169,30
	B	177,53
	C	185,84
	D	194,40
Segunda categoría	A	177,53
	B	185,84
	C	194,40
	D	203,10
Primera categoría	A	194,40
	B	203,10
	C	212,16
	D	221,75
Encargados, asimilados y Oficial de primera especial	A	212,16
	B	221,75
	C	230,71
	D	241,34
Jefes de segunda	A	230,71
	B	241,34
	C	255,25
	D	269,12
Jefes de primera	A	255,25
	B	269,12
	C	284,03
	D	298,80

2. Los trabajadores de tres turnos iguales, comprendidos en los números 1 al 3 del artículo 9, percibirán un plus de nocturnidad complementario de 6.000 pesetas mensuales por las jornadas completas trabajadas en este periodo 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 número 3 del artículo 9 se implanten los tres turnos iguales y a partir de la fecha en que se implanten, sin retroactividad.

Art. 103. Plus de turno.-Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en los números 1 al 3 del artículo 9 tendrán derecho a un plus de turno de 800 pesetas mensuales, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que, conforme al número 3 del artículo 9, se implanten los tres turnos iguales y a partir de la fecha en que se implanten, sin retroactividad.

Art. 104. Plus de jornada industrial.-1. Por este concepto en el mes de septiembre se abonará a todos los trabajadores la cantidad siguiente:

Categoría	Año 1991 Pesetas
Tercera categoría	15.092
Oficial de tercera	16.150
Segunda categoría	17.206
Primera categoría	18.413
Encargado y Oficial de primera especial	19.771
Jefe de segunda	21.129
Jefe de primera	22.639

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 no siendo de turnos continuados presten servicio en esos días percibirán por cada uno



de esos sábados o festivos sustitutorios las cantidades siguientes, incompatibles con el plus de festivos:

Categoría	Pesetas/día
Tercera categoría	8.550
Oficial de tercera	9.131
Segunda categoría	9.713
Primera categoría	10.294
Encargado y Oficial de primera especial	10.876
Jefe de segunda	11.457
Jefe de primera	12.040

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

3. A partir del año 1992 el plus de jornada industrial previsto en el punto 1 se sustituirá y transformará en una paga extraordinaria, abonable en el mes de septiembre, cuyo importe en el año 1992 será igual al 17 por 100 de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 79, y en el año 1993 será igual al 20 por 100 de una mensualidad del mismo sueldo.

4. 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.

Art. 105. *Actualización de las tablas salariales.*-Si el índice de precios al consumo constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1991 superase el 5 por 100 de incremento anual, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1991 los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para incrementarse en lo que el IPC real constatado exceda del 5 por 100 citado, y la diferencia resultante se abonará por la Empresa de una sola vez. Esta actualización no se aplicará a las cantidades que figuran en los anexos números 8 y 12. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 1992.

Art. 106. *Revisión salarial del año 1992.-1.* Con efectos a partir de 1 de enero de 1992, 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 1992 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más dos puntos.

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 1992, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1992 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 1992 será igual al IPC real más dos puntos. Esta revisión será también aplicable a las cantidades que figuran en los anexos números 8 y 12 a partir de 1 de enero de 1992, sin efectos retroactivos. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 1993.

Art. 107. *Revisión salarial del año 1993.-1.* Con efectos a partir de 1 de enero de 1993, 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 1993 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más dos puntos.

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 1993, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1993 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 1993 será igual al IPC real más dos puntos. Esta revisión será también aplicable a las cantidades que figuran en los anexos números 8 y 12 a partir de 1 de enero de 1993, sin efectos retroactivos.

Art. 108. *Pago mensual.*-Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

Art. 109. *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

Art. 110. *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 las 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.

Art. 111. Los tiempos tipo, definidos en el Convenio Colectivo, se corregirán por los servicios técnicos de la Empresa, de forma que la parte de los tiempos unitarios influenciados por el trabajador vigentes en el momento de aplicarse la corrección, se reduzca individualmente en la medida necesaria para que el promedio de todos los tiempos unitarios influenciados de la Empresa quede reducido en un 6 por 100 como promedio.

Art. 112. Tras la reducción general indicada en el artículo 111, 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.

Art. 113. Los nuevos tiempos resultantes se aplicarán inmediatamente a los puestos de trabajo afectados, con los límites y condiciones que a continuación se indican:

a) La actividad resultante de esta reducción no será superior a 116 MTM.

b) La actividad resultante de la prueba piloto será la exigible en adelante, con el tope señalado en el apartado a).

Art. 114. Si la actividad fijada conforme al anterior artículo 113 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.

Art. 115. La representación de la Empresa aportará a las Comisiones de seguimiento que se citan en el artículo 130 la información técnica que ambas partes de común acuerdo estimen conveniente.

Art. 116. 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 113.

Art. 117. 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 periodos 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 113 y 114, 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 sistema MTM:

Tiempo tipo determinado por	Escala de actividades de referencia	Nivel de actividad exigible
Cronometraje, tablas y estimación.	SEAT { 100. Actividad óptima. 75. Actividad mínima	96
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 13.

Art. 118. *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 40/90.

b) En los actuales modelos Polo, Marbella, Terra, Ibiza y Málaga, mientras dure su fabricación solamente podrá ser aplicada la filmación a los procesos de fabricación y montaje siguientes:

Actuales nuevas líneas de prensas.  
Elaboración de elementos móviles del Polo.  
Pretratamiento de pinturas de Zona Franca.  
Nuevos procesos de fabricación y montaje que impliquen máquinas o instalaciones nuevas.

c) 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.

Art. 119. 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.

Art. 120. Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Art. 121. 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.

Art. 122. Una vez implantado el régimen de trabajo de tres turnos iguales indicado en los números 1 al 3 del artículo 9.º, 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 de Zona Franca y Pamplona en que la acumulación por fatiga será parcial, según se especifica en el artículo 125. 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
<b>Total</b>	<b>40,0</b>

Este descanso será distribuido en tres periodos, 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.

En los talleres donde estén introducidos los tres turnos iguales de ocho horas, 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 143 (relevos y desplazamiento de pausas), sin tener derecho a la compensación económica.

Art. 123. Mientras conforme al número 4 del artículo 9.º, subsista el régimen de turnos desiguales, los operarios directos de las líneas

mecanizadas y los directos de prensas grandes tendrán un periodo medio de descanso de veinte minutos por jornada de ocho horas de trabajo, por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales.

Art. 124. A los efectos de los artículos 123 y 133, 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 de 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.

Art. 125. 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 de tiempo de mayoración por fatiga, cuando esté introducido el régimen de trabajo de «tres turnos iguales».

Art. 126. 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 medido 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.

Art. 127. 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.

Art. 128. Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 126, 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.

Art. 129. En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con el control a rendimiento medido no alcancese el rendimiento pactado se aplicarán deducciones sobre las percepciones por el concepto de prima, según se especifica en el artículo 137.

Art. 130. Para la aplicación de lo previsto en los artículos 111 al 118 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

Art. 131. 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.

Art. 132. Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 127.

Art. 133. Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

- Líneas mecanizadas, según el concepto de las mismas expuesto en el artículo 124.  
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 toneladas métricas y 300 toneladas métricas.

- 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 135, 136 y 137.

Art. 134. 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.

Carretileros, suministradores, gruistas y capataces vinculados directamente a la producción principal.

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

Encargados de producción principal.

Art. 135. 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 127.

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

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.

Art. 136. 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:

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

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

Art. 137. 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 135 y 136 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.<sup>a</sup> Primas directas para otro personal con control a rendimiento medido

Art. 138. 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 133.

#### Sección 3.<sup>a</sup> Premios de producción para el personal indirecto

Art. 139. 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 140 y 141.

Art. 140. Eficiencia relativa.-La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

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

El valor «q» será 0,39 para Barcelona y 0,44 para Pamplona.

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

Art. 141. Determinación del premio individual de producción. La cuantía del premio de producción a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

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

Art. 142. En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 135, 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

Art. 143. 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 causas regladas despalce 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 de bocadillo» por cada uno de los periodos de veinte minutos que desplace, siendo su importe de 150 pesetas/día.

4. En los desplazamientos de los periodos 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.

Con carácter adicional, en las siguientes plantas, el personal que se indica:

Fundición: 60 personas/día.

Motores y suspensiones: 95 personas/día.

Chapistería Pamplona: 75 personas/día.

Pintura Pamplona: 62 personas/día.

Montaje Pamplona: 84 personas/día.

6. Con carácter también adicional, en pintura de zona franca y para un programa superior a 1.700 coches/día; se podrán establecer relevos de las dos pausas de diez minutos, según las siguientes condiciones:

Se informará a la representación social.

estará afectado el personal de color, cera, altillos y lanza.

Se abonará la compensación económica prevista en el punto 3 de este artículo.

En las líneas de imprimación 1 y 6 y en función de necesidades tecnológicas, las tres pausas actuales de diez minutos cada una, se podrán reducir a dos pausas de diez minutos cada una, ofreciendo a los trabajadores dos alternativas:

a) Abono de una compensación económica de 150 pesetas/día/trabajador.

b) Relevo de diez minutos.

La decisión tendrá que ser para una de las dos alternativas, por mayoría de los trabajadores afectados.

7. La aplicación de relevos supone generación de empleo.

8. Lo que en los acuerdos de cuellos de botella del anexo 8 de este Convenio se prevé para el desplazamiento del bocadillo, queda sustituido por lo expuesto en este artículo.

9. 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 122 para el turno de noche.

## CAPITULO X

### Instituciones sociales

Art. 144. *Prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*-La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 79 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 artículo 104 y en los anexos 8 y 12.

Art. 145. En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art. 146. 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.

Art. 147. Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un días de enfermedad, fijándose el importe de aquellas 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.

Art. 148. *Seguro de accidentes.*-Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos trabajadores cuya función encomendada consista en la comprobación 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.

Art. 149. *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 I del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha en 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 periodo 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.

Art. 150. En los años 1992 y 1993 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del anexo I se incrementarán en la cuantía prevista, respectivamente, en el apartado número I del artículo 106 y en el apartado número I del artículo 107, sin ulteriores revisiones.

Art. 151. 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.

Art. 152. Se constituirá una Comisión mixta sobre el seguro de vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

Art. 153. *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 125.000.000 de pesetas en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio. 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.

Art. 154. *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.

Art. 155. *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 Organos 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 Organos 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 con 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

Art. 156. *Fondo Social.*-La Empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores de SEAT la cantidad bruta de 136.960.000 pesetas, invariable en los tres años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los Centros de trabajo de la Sociedad, proporcionalmente a su plantilla, 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, etcétera.

Art. 157. *Ayuda escolar.*-La ayuda escolar a percibir durante el periodo de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de cuatro a cinco años: 605 pesetas/mes.

Niñas de seis a nueve años: 887 pesetas/mes.

Niños de diez a catorce años: 1.007 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.

Art. 58. *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 convenidas en los acuerdos de 14 de noviembre de 1988.

## CAPITULO XI

### Secciones sindicales

Art. 159. 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.

Art. 160. 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.

Art. 161. Además de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de Delegados y hora 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 aquella, 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.

Art. 162. En todo caso, los Delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa.

Art. 163. 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 del derecho de la Empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

Art. 164. 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.

Art. 165. 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.

Art. 166. 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.

Art. 167. El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina.

Art. 168. 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

Art. 169. 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 contribuyan 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

Art. 170. 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.

Art. 171. 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.

Art. 172. Se mantiene la Comisión Mixta Paritaria de Calidad en todos los Centros de trabajo.

Art. 173. 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.

## CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Las cantidades que en el año 1991 hubieran percibido algunos trabajadores conforme al número 1 del artículo 102 del XII Convenio Colectivo, absorben y compensan el abono previsto para el año 1991 en el número 1 del artículo 104 del presente Convenio Colectivo, con derecho al percibo de la diferencia correspondiente al año 1991 conforme a este Convenio.

Segunda.—Plan prejubilación.—Antes del año 1993 se habrá ya concluido la negociación de un plan de prejubilación para quienes en el año 1993 tengan cumplidos o cumplan los sesenta años de edad. Este plan de jubilación se aplicará en el año 1993.

Tercera.—El plus de nocturnidad previsto en el número 2 del artículo 102 y el plus de turno previsto en el artículo 103 se abonarán al personal de los actuales turnos continuados del artículo 8.º, apartado a), a partir de la fecha en que, conforme al número 3 del artículo 9.º, se empiece a aplicar el sistema de turnos iguales al personal de producción.

Cuarta.—No obstante lo establecido en el párrafo primero del artículo 10, durante el primer año de vigencia del Convenio se disfrutará veinticuatro días laborables de vacaciones colectivas en verano y cuatro días laborables en Navidad, sin que los sábados se excluyan de su cómputo.

Quinta.—En cumplimiento de lo previsto en el apartado 1 del artículo 6.º, los doscientos veinticuatro días de jornada industrial correspondientes al primer año de vigencia del Convenio se distribuirán a lo largo del período comprendido entre el 7 de enero y el 31 de diciembre.

## CLAUSULA 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.

Leído el texto del presente Convenio Colectivo y hallado conforme, es firmado por las partes en el lugar y fecha al principio indicados.

## ANEXO 1

## Seguro Colectivo de Vida

Año 1991

	Capitales asegurados Pesetas			Capitales asegurados Pesetas	
Tercera categoría	A	2.934.125	Encargados, Asimilados y Oficial de primera Especial	A	3.846.460
	B	3.082.482		B	4.017.355
	C	3.229.040		C	4.177.197
	D	3.337.134		D	4.367.201
Oficiales de tercera	A	3.082.482	Jefes de segunda	A	4.177.197
	B	3.229.040		B	4.367.201
	C	3.377.134		C	4.615.320
	D	3.529.434		D	4.862.753
Segunda categoría	A	3.229.040	Jefes de primera	A	4.615.320
	B	3.377.134		B	4.862.753
	C	3.529.434		C	5.128.951
	D	3.684.388		D	5.392.414
Primera categoría	A	3.529.434			
	B	3.684.388			
	C	3.846.460			
	D	4.017.355			

## 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	3	6
Inicio	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	Fecha de realización del estudio de tiempos	9	12
Tipo o estándar	Entrada en vigor del tiempo determinado	Modificación tecnología	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 periodo 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 estar en vigor el periodo necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

## 3. Tiempo tipo 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 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 a 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 la 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 periodo 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.

## ANEXO 3

## FACTORES DE FATIGA

ESFUERZO MUSCULAR PURO	ESFUERZO COMBINADO MENTAL Y FISICO	ESFUERZO EN K.G.S.											TRABAJOS ESPECIALES			
		0 - 1	0 - 3	0 - 6	6 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	Soldadura a Arco Eléctrico	PICAR ESCORIAS	SOLDADURA OXIACETILE-RICA	CORTE CON SOPLETE
		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 1991

Tabla de cantidades tipo según categoría del puesto de trabajo

	Tercera categoría	Oficial de tercera	Segunda categoría	Primera categoría	Ofic. 1.ª Esp. Encargado Asis. Encarg.	Jefe de segunda	Jefe de primera
1) Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medio:							
Grupo A) .....	21.297	22.439	23.581	24.724	-	-	-
Grupo B) .....	18.452	19.780	21.877	23.974	25.866	-	-
2) Premio de producción para el personal indirecto (valores a multiplicar por X):							
Producción principal .....	-	-	-	-	-	26.053	27.573
3) Resto indirectos .....	13.691	15.024	17.309	19.591	21.502	23.396	24.724

## ANEXO 5

## Pluses de producción complementarios

Para los supuestos previstos en los artículos 111 y 113 del presente Convenio Colectivo se establecen unos pluses de producción de los puestos de trabajo de producción con control a rendimiento medido, que se aplicarán a los respectivos puestos de trabajo a medida que se vaya cumpliendo lo previsto en los artículos 111 al 114, y serán de la cuantía que a continuación se expone:

a) Por el total de seis puntos de incremento de actividad señalados en el artículo 111 se percibirá el siguiente plus mensual:

	Año 1991 Ptas/mes	Año 1992	Año 1993 Ptas/mes
1. Grupo A del punto 1 del anexo 4	6.000	Año 91 + Rev. C.º	7.500
2. Grupo B del punto 1 del anexo 4:			
1.º Puestos del catálogo que figura en el anexo 14	3.720	Año 91 + Rev. C.º	5.000
2.º Resto de puestos del grupo B del punto 1 del anexo 4	1.560	Año 91 + Rev. C.º	3.000

b) Para cada uno de los puntos de incremento que se negocien según lo expuesto en el artículo 114, los valores de plus mensual por punto serán los del apartado a) dividido por seis, según el año en que se efectúe la negociación.

Los nuevos valores del plus se irán aplicando progresivamente por grupos homogéneos de trabajadores.

Los pluses de producción de este anexo se devengarán por horas trabajadas, no estando sujetas a la escala de detención de prima.

El personal indirecto con control a rendimiento medido percibirá el plus de producción, previsto en el número 2, 2.º, del anterior apartado-a).

## 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 tercera categoría 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 oficina 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.

**Jefes de segunda de Taller:** Es el Técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficina 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 lo 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

## Catálogo de puestos de trabajo

## Motores:

Complejo «Fiat», número 67.802.17.001, para motor sigma.  
 Mandrinadora «Vega», número 67.849.18.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Micron», número 67.809.58.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Huller», número 67.849.14.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Huller», número 67.849.15.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Huller», número 67.849.16.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Huller», número 67.849.17.001, para motor diesel.  
 Transfer «Huller», número 67.803.01.001, para motor sigma.  
 Torno «Weiser», número 67.825.66.003/4, para motor «903».  
 Equilibradora «Offman», número 67.932.19.001, para motor «903».  
 Temple «Alfing», número 68.672.15.001, para motor «903».  
 Temple «A. E. G.», número 68.072.10.001, para motor «903».  
 Horno «A. E. G.», número 68.754.61.001, para motor sigma.  
 Rectificadora «Landis», número 67.731.34.001, para motor sigma.  
 Rectificadora «Landis», número 67.731.34.005, para motor sigma.  
 Banco de rebabar, número 8017.213.100, para motor sigma.  
 Banco S.P.M.S., número 67.747.07.001, para motor sigma.  
 Horno «Fiat», número 68.672.12.001, para motor diesel.  
 Horno «A. E. G.», número 17.320.24.001, para motor diesel.  
 Durómetro, número 82.211.08.002, para motor diesel.  
 Tornos «Wickes», número 67.829.08.009/10, para motor diesel.  
 Rectificadora «Clichy», número 67.739.13.001, para motor diesel.  
 Equilibradora «Schenko», número 67.932.11.004, para motor diesel.  
 Taladradora «Foradia», número 67.833.11.005, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Burr», número 67.803.46.001, para motor «903».  
 Esmeriladora «Nagel», número 67.716.11.001, para motor «903».  
 Roscadora «Fiat», número 67.803.32.001, para motor sigma.  
 Roscadora «Fiat», número 67.803.31.001, para motor sigma.  
 Op. 10, montaje de sombreretes, sin número, para motor sigma.  
 Fresadora «Sundstran», número 67.859.07.001, para motor sigma.  
 Esmeriladora «Micromat», número 67.716.12.002, para motor sigma.  
 Esmeriladora «Nagel», número 67.716.10.002, para motor sigma.  
 Mandrinadora «Burr», número 67.845.21.001, para motor diesel.  
 Mandrinadora «Burr», número 67.845.23.004, para motor diesel.  
 Op. 10, montaje de sombreretes, sin número, para motor diesel.  
 Flameadora «Pedding», número 68.757.01.001, para motor «903».  
 Flameadora «Pedding», número 68.757.01.002, para motor «903».  
 Rectificadora «Landis», número 67.731.36.001, para motor «903».  
 Rectificadora «Landis», número 67.731.63.009, para motor «903».  
 Flameadora «Pedding», número 68.757.01.003, para motor diesel.  
 Prensa «Mapro», número 67.619.27.006, para motor diesel.  
 Rectificadora «Landis», número 67.731.38.002, para motor diesel.  
 Horno «A. E. G.», número 68.674.01.001, para motor sigma.  
 Rectificadora «Norton», número 68.731.27.002, para motor sigma.  
 Lapeadora «Thilenth», número 67.743.04.001, para motor sigma.  
 Esmeriladora «Gering», número 67.716.19.001, para motor «903».  
 Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.006, para motor «903».  
 Rectificadora «Hidropr.», número 67.735.20.001, para motor sigma.  
 Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.007, para motor sigma.  
 Mandrinadora «Fiat», número 67.843.40.005, para motor diesel.  
 Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.008, para motor diesel.  
 Recuperación de piezas varias de fabricación.  
 Tratamientos térmicos de piezas varias para todos los motores.  
 Torno «TVA», número 67.827.08.001, para llantas.  
 Torno «TVA», número 67.827.07.001, para llantas.  
 Transfer «Huller», número 67.803.45.001, para motor «903».  
 Controladores final de líneas en llantas.

Controladores final de líneas sección 110.  
 Intercentros. Recepción y envío de material.  
 Preparación de taladrinas, aceites y grasas (planta grasas).  
 Calado distribución, montar semicojinetes, para motor «903».  
 Calado de la distribución, para motor sigma.  
 Montar válvulas y semicojinetes, para motor sigma.  
 Montaje árbol de levas en culata (cinco bancos), para motor sigma.  
 Montaje de semiconos en válvulas (dos bancos), para motor sigma.  
 Puesta a punto volante, para motor diesel.  
 Puesta a punto bomba inyectora, para motor diesel.  
 Puesta a punto distribución, para motor diesel.  
 Montaje semicojinetes, para motor diesel.  
 Reglaje de culata (dos bancos), para motor diesel.  
 Reglaje de taqués, para motor «903».  
 Personal en formación para conductores de máquina.  
 Colgar motores sigma.  
 Taponar culatas sigma circuito agua y aceite.

#### Fundición:

Personal que atiende a las inyectoras de aluminio.  
 Personal que realiza la preparación de arena y el que atiende a las sopladoras.  
 Personal que atiende a las inyectoras de plástico.

#### Martorell:

Montaje componentes «Polo».  
 Bujes modelos «Seat».  
 Montaje palieres modelos «Seat».  
 Mecanizado y montaje componentes motores sigma.

#### Prat:

Elaboración eje primario, secundario y corona reducción «Porsche».  
 Elaboración engranajes de primera, segunda, tercera y cuarta velocidad «Porsche».  
 Línea elaboración manguitos tercera y cuarta velocidad «Porsche».  
 Línea de elaboración de engranajes M. A. «Porsche».  
 Línea de elaboración de planetarios «Porsche».  
 Rectificado primario y secundario (incluidas operaciones de enderezado) «Porsche».  
 Rectificado de engranajes primera, segunda, tercera y cuarta velocidad «Porsche».  
 Tornear engranajes quinta velocidad «Porsche».  
 Tornos automáticos de plato; cabecera línea «Porsche» y «Marbella».  
 Enderezado de horquillas «Porsche» y «Marbella».  
 Instalaciones de metalizado horquillas.  
 Operaciones de selección y enderezado levas selectoras «Porsche».  
 Montaje de la caja diferencial «Porsche».  
 Montaje primario y secundario «Porsche».  
 Montaje del conjunto caja diferencial «Porsche».  
 Montaje de la corona en el complejo «Vega».  
 Montaje del conjunto secundario «Porsche».  
 Pruebas de cambios «Porsche» y «Marbella».  
 Engranófonos «Red-Ring», «Hurts» y «Demm».  
 Tornado de caja diferencial «Porsche».  
 Personal en formación para conductores de máquinas.

#### Montaje zona franca:

Formadores de mazos de cables.  
 Operadores de máquinas de coser.  
 Montadores de tapizado.  
 Corte de tapizado.  
 Ajuste de puertas y capós.

#### Pintura zona franca:

Pulidores repasadores.  
 Aplicación de masilla interiores y exteriores.  
 Retoques lija.  
 Ascensoristas.  
 Maquinistas.

#### Prensas:

Grupo operativo L-21 automática.  
 Grupo operativo L-23 automática.  
 Grupo operativo L-33 automática.

Grupo operativo L-63 automática.  
 Grupo operativo monoprensas automáticas.  
 Grupo operativo «Multi Slide».  
 Grupo operativo línea 101.  
 Máquinas autoalimentadas sec. 231.  
 Personal en formación para nuevas líneas brazo corto.  
 Línea 81.  
 Línea 83.  
 Líneas automáticas de «Fagor».  
 Líneas de engrapado.

#### Chapistería zona franca:

Mascarones de todos los modelos.  
 Rodillos de todos los modelos.  
 Personal en formación para conductores de instalaciones en transfer «Comau».

#### Elementos móviles:

Personal en formación para nuevas engrapadoras.

#### Pintura Pamplona:

Pulidores repasadores.  
 Aplicación masilla interiores y exteriores.  
 Repasadores de lija imprimación.  
 Lijadores de carrocerías recicladas.  
 Lijadores de línea hospital.  
 Montadores de embellecedores, molduras y pegatinas.

#### Montaje Pamplona:

Ensamblaje de motor a carrocería.  
 Preparación de motopropulsor.

#### Chapistería Pamplona:

Repaso de soldaduras de latón montantes A con techo.

### ANEXO 8

1. Para el tiempo de vigencia del presente Convenio se prorroga la aplicación de las medidas autorizadas por el Servei Territorial de Treball en su resolución de 20 de diciembre de 1988 (expediente de relaciones laborales número 1.402/1988).

2. Entre las elaboraciones comprendidas en el apartado anterior, se incluye la integración de producción, inacabada (acabado de coches incompletos) por irregularidades o anomalías de la fabricación o de los aprovisionamientos.

3. Las medidas autorizadas por la mencionada resolución administrativa se extienden a las dependencias y actividades que se exponen en los anexos números 9 y 10.

4. Las personas designadas por la Empresa para trabajar en sábados o domingos, disfrutarán de un día de descanso por cada día festivo trabajado. La fiesta compensatoria se disfrutará en la misma semana o en la siguiente a la del festivo trabajado, de acuerdo con las Jefaturas respectivas.

La compensación económica abonable será en el año 1991 de la cuantía bruta siguiente:

Categoría	Pesetas/día trabajado
Tercera categoría	8.550
Oficial 3. <sup>a</sup>	9.131
Segunda categoría	9.713
Primera categoría	10.294
Encargado, Asimilados y Oficial 1. <sup>a</sup> especial	10.876
Jefe 2. <sup>a</sup>	11.457
Jefe 1. <sup>a</sup>	12.040

La compensación fijada absorbe y sustituye al plus de festivos previsto en el artículo 100 del Convenio Colectivo.

5. La compensación económica para el personal afectado por el desplazamiento del tiempo del bocadillo, es la fijada en el artículo 143.

6. Los abonados previstos en este anexo no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

## ANEXO 9

Planta	Previsión de turnos especiales y jornadas desplazadas por semana en Barcelona							
	Turnos especiales/semana			Jornadas desplazadas/semana				
	Fabricación logística calidad	Mantenimiento	Construcción medios	Fabricación	Logística	Calidad	Mantenimiento	Construcción medios
Elementos móviles	18	20-21	18-20	600	60	36	90	45
Chapistería	15-16	17	-	40	6	3	26	-
Motores	17-18	19-21	-	150	10	20	84	-
Cambios	18-19	20-21	-	210	12	13	80	-
Fundición	21	19-21	-	190	4	24	30	-
Suspensiones	17-19	19-20	-	150	6	16	56	-
Montaje	11-13	19-20	-	400	60	60	60	-
Mantenimientos generales Z.F.	-	11-13	-	-	-	-	150	-
Personal y nóminas	-	21	18	-	-	-	-	15
Total	-	-	-	1.740	158	172	654	60

\* Mantenimientos generales.

## ANEXO 10

Planta	Previsión de turnos especiales y jornadas desplazadas por semana en Pamplona							
	Turnos especiales/semana			Jornadas desplazadas/semana				
	Fabricación logística calidad	Mantenimiento	Construcción medios	Fabricación	Logística	Calidad	Mantenimiento	Construcción medios
Chapistería	15-16	15-16	15-16	10	2	2	12	1
Pintura	15-16	15-18	-	10	1	2	8	-
Montaje	10-15	15-16	-	10	1	2	4	-
Motores	15-16	15-16	-	5	1	1	-	-
Mantenimiento general	15-21	-	-	-	-	-	18	-

## ANEXO 11

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

1. *Acuerdos movilidad plantas tecnológicas.*-Transitoriamente y mientras de mutuo acuerdo no se modifiquen, continúan vigentes los acuerdos de movilidad de Chapistería de 17-10-1984.

2. *Unificación horarios turno de noche excepto turnos continuados.*-Con el fin de unificar el tratamiento que se ha venido dando en este tema, así como conseguir una interpretación uniforme a efectos prácticos, se acuerda que:

En jornada nocturna todos los trabajadores, excepto los de turnos continuados, estarán sujetos a un mismo horario y tiempo de trabajo.

En jornada nocturna todos los trabajadores sin excepción percibirán la retribución correspondiente a la jornada ordinaria, sin más incremento que los pluses previstos en el artículo 102 en sus propias condiciones.

3. *Tolerancia cinco minutos personal a turno en Zona Franca.*-Las dificultades del transporte público en Barcelona, en las primeras y últimas horas del día, han impulsado a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores a establecer un horario de entrada y salida del trabajo que, sin menoscabo de la productividad, permita resolver esa dificultad de los trabajadores a quienes afecta; y en tanto la dificultad persista, acuerdan:

A) Los trabajadores de trabajos no continuados de la Fábrica de Zona Franca pertenecientes a los turnos de mañana y tarde, iniciarán todos conjuntamente su turno de mañana con cinco minutos de retraso y concluirán todos conjuntamente su turno de tarde con cinco minutos de adelanto, respecto del horario general que corresponda conforme a la jornada laboral pactada en el Convenio Colectivo, a condición de que la producción fijada sea siempre la correspondiente a ocho horas de trabajo real y efectivo.

B) La tolerancia indicada en el apartado precedente será absorbida y compensada por cualquier reducción horaria o de jornada que se establezca en el futuro por voluntad de las partes o por imposición ajena.

C) Los presentes acuerdos, en ningún caso podrán hacerse extensivos a Centros de Trabajo ni a supuestos no recogidos en los mismos. No obstante, en la actual Fábrica de Martorell, mientras la nueva fábrica no inicie su actividad industrial, la Representación de los trabajadores podrá optar, bien por mantener el horario de conclusión de jornada que actualmente se disfruta en aquel Centro, o bien por acogerse a lo pactado en este anexo en los términos y condiciones del mismo.

D) Lo previsto en los apartados anteriores no será aplicable en ninguno de los turnos a los trabajadores sujetos al sistema de tres turnos iguales, ni en los turnos nuevos de ocho horas que en adelante puedan establecerse por acuerdo entre las partes.

E) 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.

4. *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.

5. *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 art. 153, correspondiendo al trabajador la opción por uno u otro. La suma de estos créditos más los previstos en el artículo 153 no podrá superar los límites máximos señalados para cada año en el citado artículo.

**ANEXO 12**

**Producción adicional en festivos**

Artículo 1.º 1. La Dirección podrá establecer turnos de trabajo en festivos para producción principal, sin requerir el consentimiento de la representación social, y sin que se pueda superar la producción equivalente a tres días completos en cantidad y distribución de modelos en el año natural. Previamente, con una antelación mínima de una semana, la Empresa convocará a la representación social para informarle sobre los siguientes extremos, facilitándole la necesaria documentación:

- a) Causas de la necesidad.
- b) Número y distribución de los trabajadores afectados.
- c) Fechas en que se ha de trabajar.

2. Voluntariedad de los turnos.-Cuando los turnos de trabajo en festivos se establezcan para la producción de cualquiera de los modelos ya existentes antes de 1 de enero de 1991, participarán en estos turnos solamente aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

Cuando los turnos de trabajo en festivos se establezcan para la producción del modelo Toledo o de cualquier otro modelo nuevo existentes en el futuro, tendrán preferencia para la realización de estos turnos los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad.

Los turnos de trabajo previstos en los apartados anteriores no podrán ser exigidos por la Empresa durante los meses de julio y agosto.

3. La Empresa no podrá hacer uso de los turnos de trabajo en festivos para ninguna de las finalidades siguientes:

- a) Para recuperar producción perdida por causa de conflictos colectivos legales.
- b) Para compensar la producción perdida en otros Centros de SEAT o del grupo VW por causa de conflictos colectivos legales.

Art. 2.º Las personas que trabajen en los indicados días festivos cobrarán como horas extraordinarias las que trabajen, pudiendo no obstante el trabajador exigir que esta retribución se sustituya y compense con días equivalentes de descanso retribuido. La retribución abonable por cada una de estas horas extraordinarias o por cada festivo compensado con descanso será de la cuantía siguiente:

Categoría	Pescetas hora extraordinaria	Pescetas día compensado
Tercera categoría.....A	1.617,14	8.550
B	1.699,35	8.550
C	1.781,78	8.550
D	1.865,43	8.550
Oficiales tercera.....A	1.699,35	9.131
B	1.781,78	9.131
C	1.865,43	9.131
D	1.951,21	9.131
Segunda categoría.....A	1.781,78	9.713
B	1.865,43	9.713
C	1.951,21	9.713
D	2.038,41	9.713
Primera categoría.....A	1.951,21	10.294
B	2.038,41	10.294
C	2.129,57	10.294
D	2.225,68	10.294
Encargados, Asim. y Oficial de primera especial.....A	2.129,57	10.876
B	2.225,68	10.876
C	2.315,62	10.876
D	2.422,49	10.876
Jefes de segunda.....A	2.315,62	11.457
B	2.422,49	11.457
C	2.562,05	11.457
D	2.701,19	11.457
Jefe de primera.....A	2.562,05	12.040
B	2.701,19	12.040
C	2.850,83	12.040
D	2.999,02	12.040

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

Los descansos compensatorios de los festivos trabajados en cada semestre se disfrutarán en el semestre natural siguiente, fijándose la fecha de acuerdo con las Jefaturas respectivas.

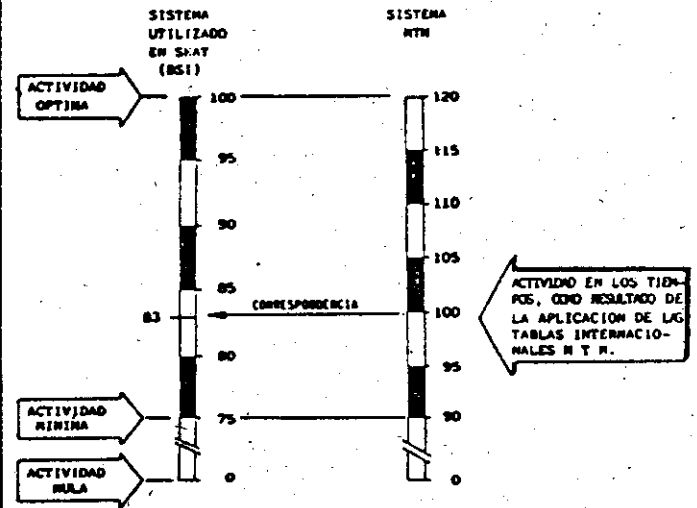
Las horas extraordinarias comprendidas en estos Acuerdos se considerarán a todos los efectos horas extraordinarias de carácter estructural.

Los abonos pactados absorben y sustituyen al plus de festivos previsto en el artículo 100 del Convenio Colectivo y son incompatibles con la compensación prevista en el anexo número 8.

Art. 3.º Estos acuerdos no son de aplicación a los trabajadores aludidos en el artículo 100 del Convenio cuyas condiciones se regirán por la normativa prevista para ellos en dicho artículo del Convenio Colectivo.

**ANEXO 13**

**COMPARACION ENTRE ESCALAS**



**ANEXO 14**

**Catálogo de puestos de trabajo**

Número de orden	Sección y grupo	Puesto de trabajo
1	11022	Cigüeñal motor 1200-1500.
2	11033	Arbol distribución y fosfatado.
3	17615	Brazo oscilante.
4	17631	Pernos brazo oscilante Málaga-Ibiza.
5	17637	Puente posterior Marbella-Terra.
6	17642	Brazo oscilante y montante Marbella-Terra.
7	27803	Elaboración y montaje bomba de agua y aceite sigma.
8	27851	Rectificación de elementos varios.
9	23306	Armazón anterior y techo Málaga.
10	23307	Armazón posterior suplemento piso Málaga.
11	23386	Cazoleta suspensión anterior Málaga-Ibiza.
12	23401	Línea autobastidor y mascarón S-3 (sólo el personal con prima del actual grupo B).
13	23411	Pasarruedas anterior S-3.
14	23412	Pasarruedas posterior S-3.
15	23415	Salpicadero S-3.
16	23562	Armazón anterior y componentes S-1.
17	23574	Armazón flanco guardabarros y flanco completo S-1 3 p.
18	23584	Armazón flanco pasarruedas posterior y flanco completos S-1 5 p.
19	23717	Piso central y posterior modelo 141.
20	23761	Alojamiento rueda y varios.
21	23923	Autobastidor piso y piso central Trans.
22	23659	Formación depósito Polo Classic.
23	23660	Grupos de depósitos T-2.
24	23384	Componentes pisos Málaga-Ibiza.
25	23391	Elementos varios Málaga-Ibiza.
26	23392	Elementos varios Málaga-Ibiza.
27	23413	Larguero anterior S-3.
28	23414	Larguero posterior S-3.
29	23416	Revestimiento posterior S-3.
30	23568	Varios Ibiza.
31	23572	Pasarruedas y revestimiento posterior S-1.
32	23705	Flanco techo y salpicadero.
33	23713	Armazón anterior Marbella.
34	23719	Elementos piso central y varios.
35	23721	Elementos piso posterior modelo 141.

Número de orden	Sección y grupo	Puesto de trabajo
36	23741	Componentes del armazón anterior Ibiza-Málaga.
37	23924	Piso posterior y elementos piso.
38	23925	Techo cabina y flancos modelo Trans.
39	17649	Pedalería Polo.
40	17723	Brazo oscilante posterior Málaga-Ibiza.
41	12040	Pruebas motores diesel.
42	12003	Preparación subgrupos 1200-1500.
43	12007	Preparación culatas 1200-1500.
44	12013	Preparación subgrupos 843-903.
45	12041	Pruebas motores sigma y 903 cc.
46	12047	Preparación culatas 843-903.
47	12049	Reparación motores.
48	12050	Montaje motores exportación.
49	12063	Preparación subgrupos diesel.
50	12065	Preparación bloques diesel.
51	12067	Montaje culata Ritmo-Diesel.
52	17640	Palieres «Seat».
53	17702	Suspensión anterior izquierda y derecha Polo.
54	17707	Puente posterior Marbella-Terra.
55	17708	Amortiguador Marbella.
56	17709	Montaje suspensión Marbella-Terra.
57	17714	Pedal freno Polo.
58	17718	Soporte amortiguadores Polo.
59	17719	Palanca cambio Polo.
60	17724	Palieres Polo.
61	17725	Montaje suspensión anterior Málaga-Ibiza.
62	17731	Montaje puente posterior Polo.
63	27845	Montaje y reparación bomba aceite.
64	27846	Montaje y reparación bomba agua Marbella-Terra (diesel).
65	14898	Acabado de coches incompletos, todos los modelos.
66	24501	Línea montaje Ibiza 5 p. y Málaga (sólo el personal con prima del actual grupo B).
67	24701	Línea montaje Ibiza 3 p. (sólo el personal con prima del actual grupo B).
68	24801	Premontajes Ibiza-Málaga.
69	24802	Depósito combustible, todos los modelos.
70	24805	Preparación cristales Málaga-Ibiza 5 p.
71	24807	Preparación cristales Ibiza 3 p.-Málaga.
72	24808	Premontajes varios Terra.
73	24811	Preparaciones Polo.
74	24815	Programación y lanza, todos los modelos.
75	24824	Preparación y programación paneles Ibiza-Málaga.
76	24825	Montaje suspensión Marbella-Terra-Málaga-Ibiza.
77	24837	Programación rejillas, faros, espejos y palanca cambio, todos los modelos.
78	24860	Montaje bandeja inyección.
79	25006	Prueba de lluvia.
80	25007	Reparaciones mecánicas.
81	25033	Coches especiales.
82	25111	Reparación chapa y pinturas, todos los modelos.
83	25127	Encerado y tectylizado, todos los modelos.
84	26001	Línea montaje modelo Marbella (sólo el personal con prima del actual grupo B).
85	27501	Línea montaje modelos S-3 (Toledo) (sólo el personal con prima del actual grupo B).
86	25801	Línea montaje Terra (sólo el personal con prima del actual grupo B).
87	78708	Línea completación y acabado carrocería II.
88	78764	Retosques defectos de subconjuntos.
89	76217	Reparaciones guarnecido.
90	76219	Reparaciones mecánicas.
91	76223	Grandes reparaciones.
92	76229	Retosques de chapistería.
93	62613	Carpintería.
94	63728	Prueba rumorosidad Marbella.
95	23655	Puerta lateral anterior Ibiza 5 p.
96	23656	Puerta lateral posterior Ibiza 5 p.
97	23670	Capó anterior y tapa maleta S-3.
98	23671	Capó posterior Málaga.
99	23680	Puertas laterales Polo-Derby VW.
100	23681	Portón posterior y capó anterior Polo-Derby VW.
101	23682	Engrapado elementos móviles Polo-Classic.
102	23685	Soldadura portón Polo y armazón puerta anterior Toledo.

Número de orden	Sección y grupo	Puesto de trabajo
103	23695	Transporte elementos T-4 y T-5, todos los modelos.
104	23614	Recambios y CKD, todos los modelos.
105	23620	Elaboración puertas laterales 138, S-1 y S-3.
106	23640	Elaboración puertas laterales, puerta trasera y capó 141.
107	23642	Montaje bisagras 141.
108	23644	Elementos varios 141.
109	23645	Elaboración puertas traseras Trans.
110	23646	Formación portón y capó modelo Marbella.
111	23647	Montaje bisagras puertas Marbella-Terra.
112	23651	Puerta trasera y capó S-1.
113	23652	Puertas laterales S-1.
114	24102	Línea de esmalte y alquidico, todos los modelos.
115	24195	Altillos.
116	24101	Línea de imprimación, todos los modelos (sólo el personal con prima del actual grupo B).
117	23312	Elementos móviles Málaga.
118	23417	Soldadura bisagra puertas, guardabarros anterior, techo, cimbra posterior S-3.
119	23595	Transporte en carretilla Ibiza.
120	23597	Limpieza carrocería en t. pinturas.
121	23715	Autobastidor Marbella.
122	23795	Transporte en carretilla Marbella.
123	23931	Repaso elementos móviles Trans.
124	11033	Pistones 850 y 903.
125	11055	Eje porta-balancines.
126	17606	Disco de frenos.
127	27818	Culata motor sigma.

**25742** RESOLUCION de 24 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.165, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 163, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», de Quel (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 163 de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Garmarya, Sociedad Limitada», con domicilio en Quel (La Rioja), carretera de Arnedo, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.165.—24-6-91.—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 24 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**25743** RESOLUCION de 1 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.184 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 722, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, Sociedad Anónima», en Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en