

## MINISTERIO DE TRABAJO

**10746** RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 495 la bota de seguridad marca «Urvina», modelo 605, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Urvina», modelo 605, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 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 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 605, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», con domicilio en Zaragoza, Monasterio de Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección personal de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de dichos marca, modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 495 de 11 de febrero de 1980. Bota de seguridad, clase I».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden de 17 de mayo 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 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**10747** RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 498 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 603, clase I, presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», de Zaragoza.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 603, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 la bota de seguridad, marca «Urvina», modelo 603, presentada por la Empresa «Urvina, S. L.», con domicilio en Zaragoza, Monasterio de Santa Clara, 13 (local), como elemento de protección personal de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 498 de 11 de febrero de 1980. Bota de seguridad, clase I».

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 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**10748** RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 499 la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo BS-72, clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Fontfeda, S. A.», de Tortellá (Girona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo BS-72, clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 la bota de seguridad, marca «Chiruca», modelo BS-72, fabricada y presentada por la Empresa «Fontfeda, S. A.», con domicilio en Tortellá (Girona), como elemento de protección de los pies, de clase I.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 499 de 11 de febrero de 1980. Bota de seguridad, clase I».

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 28 de julio de 1975.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**10749** RESOLUCION de 11 de febrero de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 504 el filtro químico contra cloro, modelo «3M 8.714», clase III, integrado con el adaptador facial tipo mascarilla, modelo 3M 8.714, presentado por la Empresa «3M España, S. A.», de Madrid, importado de Estados Unidos de América.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del filtro químico contra cloro, modelo «3M 8.714», clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 filtro químico contra cloro, modelo «3M 8.714», integrado con el adaptador facial, tipo mascarilla, modelo «M 8.714», presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid-27, calle Josefa Valcárcel, número 31, procedente de importación de Estados Unidos de América, como elemento de protección de las vías respiratorias, de clase III.

Segundo.—Cada filtro de dichos modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 504 de 11 de febrero de 1980. Filtro químico contra cloro para ambientes contaminados con cloro en concentraciones no superiores a 10 p.p.m., clase III».

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-14, de filtros químicos y mixtos contra cloro, aprobada por Resolución de 20 de marzo de 1978.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**10750** RESOLUCION de 29 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Finanzauto, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Finanzauto, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de marzo de 1980, suscrito por los representantes legales y por los representantes sociales de la misma el día 18 de marzo de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FINANZAUTO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

#### TITULO PRELIMINAR

Artículo 1.º *Partes contratantes y legitimación.*—Las partes contratantes de este Convenio se reconocen plena capacidad jurídica contractual, estando representada la parte del personal por los miembros del Comité Estatal, elegidos por los trabaja-

dores según la legislación vigente, y la parte de la Dirección de la Empresa, por los miembros de la misma designados para este fin, constituyendo ambas la Comisión Negociadora de este Convenio.

## TITULO PRIMERO

### Ambitos y disposiciones generales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambitos

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todos los empleados fijos de la Empresa «Finanzauto, S. A.», que por su categoría laboral estén comprendidos en los niveles económicos del 1 al 10 de la estructura salarial de la Empresa. A los trabajadores vinculados por cualquier otra modalidad de contratación les será de aplicación el Convenio en la medida en que el contenido del mismo se acomode a las circunstancias de su contratación.

Art. 3.º *Ambito funcional*.—La totalidad de las actividades que desempeñan los trabajadores de la Empresa en sus establecimientos, factorías, dependencias, talleres, oficinas o locales de cualquier índole, incluso el trabajo por cuenta de la Empresa desarrollado en instalaciones o lugares ajenos a la misma y el contenido del Convenio se regulará en el ámbito de las industrias del sector siderometalúrgico.

Art. 4.º *Ambito territorial*.—Será de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Finanzauto, S. A.», y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos Centros de trabajo por cuenta de la Empresa en el territorio del Estado español.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—1. El Convenio tendrá una duración de dos años, comprendido dicho período desde el 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981, con la excepción relativa al capítulo sobre salario y el título III, cuya duración será la especificada en los correspondientes títulos que regulan ambas materias.

2. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma; no obstante, los incrementos económicos derivados de la tabla salarial, complemento por exceso de jornada, antigüedad, promociones legales y horas extraordinarias se aplicarán con efectos desde 1 de enero de 1980, todo ello con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### CAPITULO II

##### Disposiciones generales

Art. 6.º *Derecho supletorio*.—A todos los efectos, y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes, la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o Convenio sectorial que la sustituya, la normativa interna de la Empresa y lo pactado con los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Art. 8.º *Exclusividad normativa*.—Mientras esté en vigor el Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de única aplicación, con exclusión de cualquier otro Convenio Colectivo, sea de inferior, igual o superior ámbito o rango.

Art. 9.º *Garantías personales*.—En caso de existir algún empleado que tuviera reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes individualmente les afecte.

Art. 10. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación vigente y orientaciones jurisprudenciales.

Art. 11. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, criterio jurisprudencial, resolución administrativa, Convenio Colectivo o pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o de comunidad autónoma o por cualquier otra causa. En el orden económico, y para aplicación a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de anteriores conceptos, cuantía y regulación de los mismos.

Art. 12. *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

Art. 13. *Prórroga*.—El Convenio podrá prorrogarse al término de sus respectivas vigencias de año en año, por tácita reconducción si no mediara oportuna, previa y formal denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

Art. 14. *Denuncia y revisión*.—1. La denuncia proponiendo

la revisión de este Convenio deberá hacerse por envío a la otra parte de comunicación escrita de la parte que la promueva, con anterioridad a la fecha de expiración de sus respectivas vigencias.

2. En dicha comunicación se expresará además y detalladamente la representación que se ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

3. La parte receptora de la comunicación no podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, salvo que no haya finalizado la vigencia de lo que se denuncie y trate de revisar.

4. En el plazo máximo de un mes desde la fecha de recepción del escrito de denuncia y revisión se procederá a constituir la Comisión Negociadora, siendo requisito previo a la negociación el reconocimiento de ambas partes como interlocutores válidos.

5. La parte receptora del escrito deberá responder a la propuesta de negociación, y ambas establecerán un calendario y procedimiento de negociación.

6. Denunciado el Convenio o una parte del mismo y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia sólo las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Art. 15. *Comisión Mixta*.—1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo de este Convenio.

2. Composición: La Comisión Mixta estará compuesta por diez miembros, cinco por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas. Los miembros de la representación de los trabajadores serán elegidos por el Comité Intercentros, pudiendo ser revocados por dicho Comité. Los miembros representantes de la Dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteada por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Mixta, sus miembros, titulares en ese momento, no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

3. Estructura: La Comisión Mixta tendrá carácter único para toda la Empresa, debiendo todos sus miembros ser empleados de «Finanzauto, S. A.».

4. Reuniones: La Comisión Mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia. Las reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la Empresa.

5. Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, siendo necesario para adoptar los mismos el voto del sesenta por ciento de los componentes de cada parte, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

6. Mediación: Caso de no lograrse acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a un mediador aceptado por ambas partes y propuesto por el IMAC.

7. Arbitraje: Si la propuesta formulada por el mediador no resultase aceptada por ambas partes, se acudirá a un Tribunal Arbitral, compuesto por tres árbitros, designados uno por cada una de las partes y un tercero elegido por los dos árbitros nombrados por las respectivas partes.

Art. 16. *Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Mixta*. Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión Mixta toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no respecto de la interpretación o aplicación del contenido del Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los puntos 6 y 7 del artículo anterior.

Art. 17. *Competencias de la Comisión Mixta*.—1. Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- La emisión de informes a la autoridad laboral e IMAC en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquéllos en relación con la interpretación con carácter general del Convenio.
- Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la Dirección de la Empresa o por el Comité Intercentros derivados de la aplicación del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. El ejercicio de las funciones anteriores se entiende en todo caso sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

## TITULO II

### Tiempo de trabajo

#### CAPITULO PRIMERO

##### Jornadas

Art. 18. *Jornada normal de trabajo*.—La jornada normal de trabajo en «Finanzauto, S. A.», y para sus distintos Centros de trabajo con carácter general, y a excepción de lo previsto en los artículos 20, 21 y 22, será en régimen continuado, computándose de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo

y con las modalidades que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 19. *Oficinas centrales en Madrid, en su sede social de Condesa de Venadito, número 1.*—1. Durante todo el año la jornada continuada de lunes a viernes será de las ocho a las quince horas. Sólo se trabajará un sábado al mes, a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre, que quedarán exentos de trabajo todos los sábados.

2. Por acuerdo del Comité Central y la Dirección se prede-terminará el sábado de cada mes que sea laborable, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo. En el supuesto de que cualquiera de los sábados previamente pactado como de trabajo resultase a posteriori como día festivo o de jornada reducida, se sustituirá por el anterior o posterior sábado hábil, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

3. Se cubrirá mediante turno rotatorio prefijado la cobertura de los servicios necesarios del ordenador, sin que ello implique aumento de jornada ni compensación económica alguna para los empleados afectados, procediéndose de igual forma con aquellos otros servicios o puestos de trabajo que deban trabajar durante los sábados hábiles del calendario laboral de carácter nacional.

4. El horario del sábado mensual laborable será de las ocho a las trece horas.

Art. 20. *Restantes Centros de trabajo.*—1. De lunes a viernes y durante todo el año la jornada para cada empleado será continuada de ocho a quince horas durante cuatro días, y partida de ocho a quince horas y de dieciséis o diecisiete treinta a dieciocho treinta o diecinueve horas, respectivamente, un día de la semana. La plantilla de cada Centro de trabajo tendrá el mismo horario de tarde.

2. La plantilla de cada Centro de trabajo se distribuirá de lunes a viernes, fijándose el día de jornada partida que corresponda trabajar a cada empleado, en base a la programación que la Dirección establezca, con objeto de mantener todos los servicios en funcionamiento de dieciséis o dieciséis treinta a dieciocho treinta o diecinueve horas, respectivamente. Los grupos de trabajo para cada tarde de la semana se acordarán entre la Dirección y el Comité de Centro.

3. A falta de acuerdo en el establecimiento de grupos de trabajo para un día fijo de la semana se establecerá por la Dirección rotación en el día semanal de jornada partida.

4. Al personal que le coincida una festividad en su día de jornada partida, recuperará las dos horas y media de la jornada de tarde en la del día laborable siguiente.

5. En aquellas semanas en que los sábados coincidan con festividades de ámbito nacional, aprobadas en el calendario anual oficial, así como el Sábado Santo, no trabajará ningún turno de recuperación en la tarde que le corresponda de esa semana.

6. En los periodos de vacaciones inferiores a cinco días hábiles, que incluyan el día de jornada partida, ese día se computará como uno y medio de vacaciones o deberán ser recuperadas las dos horas y media de la jornada de tarde en uno de los días hábiles de esa misma semana.

7. En las ausencias al trabajo, tanto en casos justificados como injustificados, inferiores a cinco días hábiles que incluyan el día de la jornada partida, las dos horas y media de la jornada de tarde se recuperarán en la jornada de tarde del día laborable siguiente a la reincorporación.

8. El importe de la comida del día de jornada partida de cada empleado se sufragará de acuerdo con el sistema actualmente vigente en cada Centro de trabajo cuando se trabaja por la tarde.

9. A los empleados que se incorporen a un Centro de trabajo, de nuevo ingreso, de otro Centro o al término de la suspensión del contrato de trabajo, se les fijará al causar alta el día de jornada partida que le corresponda trabajar.

Art. 21. *Jornada de los mecánicos de campo.*—De lunes a viernes, y durante todo el año la jornada de este personal será la que tenían en la actualidad incrementada en media hora diaria.

Art. 22. *Retenes de sábados.*—1. Mientras sea necesario mantener el servicio al cliente durante el horario comercial vigente de los sábados, se establecerán retenes que cubrirán los servicios necesarios con el personal indispensable y que pueda profesionalmente cubrir dicho servicio. La Dirección acudirá inicialmente al personal que voluntariamente le interese mantener la jornada actual.

2. En el supuesto que no exista personal voluntario, la Dirección, junto con el Comité de Centro, establecerán turnos obligatorios y rotativos, en cuyo caso el personal afectado tendrá opción, siempre que tenga derecho por su categoría laboral, a percibir en concepto de horas extraordinarias las cinco horas trabajadas en sábado o a no trabajar la jornada de tarde que le correspondiese en las dos semanas siguientes.

3. Llegado el momento en que la Dirección, junto con el Comité de Centro, estableciese suprimir los retenes de sábados, la propuesta correspondiente, que se efectuará antes de finalizar el ámbito temporal general del presente Convenio, deberá previamente ser remitida a la Dirección General de la Empresa para su aprobación definitiva.

Art. 23. *Inalterabilidad de la categoría y retribución.*—La integración en cada uno de los grupos de trabajo que se establecen en los artículos 20 y 22 no traerá consigo modificación alguna respecto de la categoría y retribución que tengan los empleados que los constituyan.

Art. 24. *Jornada de trabajo para Porteros, Guardas, Vigilantes y ATS.*—Al personal que ostente estas categorías se le garantizará, como mínimo, el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de otra, retribuyéndosele el exceso de su jornada sobre la normal del Centro de trabajo al que pertenezca a prorrata sobre la remuneración del salario base que le corresponda, mediante complemento por ampliación de jornada.

Art. 25. *Jornadas con horarios especiales.*—1. Con la misma duración que la jornada normal diaria, semanal o quincenal, se mantienen o podrán establecerse jornadas con horarios especiales que no coincidan en todo o en parte con el de la jornada normal de trabajo de cada Centro, así como jornadas con horarios partidos de mañana y tarde, que comprenderán parte de la jornada normal y se extenderán más allá del término de dicha jornada.

2. En el futuro las jornadas especiales que se pacten o convengan tendrán como requisitos los siguientes:

- Notificación al Comité de Centro.
- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Notificación a la autoridad laboral competente.

Art. 26. *Jornadas a tiempo parcial.*—Se mantendrán las jornadas existentes a tiempo parcial en las condiciones contractualmente convenidas, pudiéndose contratar en el futuro jornadas bajo esta modalidad en las condiciones que establezca la Ley.

## CAPITULO II

### Horas extraordinarias

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—1. La jornada normal de trabajo en la Empresa al tener una duración semanal inferior a la establecida en la Ley, así como por la naturaleza comercial de la Empresa que exige dar un servicio efectivo al cliente por los perjuicios económicos que puede entrañar para la actividad económica del mismo la demora en la entrega o puesta a punto de sus equipos, hace necesario contemplar de una forma especial la posibilidad de la realización de horas extraordinarias.

2. En consecuencia con lo que antecede, se realizarán las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios.

- Horas extraordinarias hebituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento.

3. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Departamentos y Centros de trabajo. Asimismo, en función de esta información y los criterios más arriba señalados, los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

## CAPITULO III

### Descansos y fiestas

Art. 28. *Descanso entre jornadas.*—Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir, como mínimo, doce horas.

Art. 29. *Descansos en la jornada.*—1. Se entenderá como tiempo integrado en la jornada diaria los quince minutos empleados en la toma del refrigerio (bocadillo).

2. Este descanso continuará realizándose según el uso y costumbre que actualmente se practica en cada Centro de trabajo.

Art. 30. *Fiestas del término municipal al que pertenezca el Centro de trabajo y de la capital de la provincia.*—1. Además de las doce fiestas que de forma general, y con carácter retribuido y no recuperable, se establezcan oficialmente, cada Centro de trabajo tendrá, como máximo, dos fiestas más, de acuerdo con lo que se determine, para cada término municipal donde radique el Centro de trabajo, en la correspondiente disposición que para cada año se publique en «Boletines Oficiales».

2. Independientemente de las anteriores, aquellos Centros de trabajo ubicados fuera de la capital de la provincia disfrutarán, asimismo, las dos festividades locales que para dicha capital se estableciesen por disposición oficial, siempre que el Centro de trabajo estuviese próximo a la capital de la provincia y viviesen en ella la mayoría de los trabajadores de su plantilla.

Art. 31. *Fiestas de las Comunidades Autónomas o de cualquier otro Organismo de la Administración.*—1. Cualquier otra festividad, de carácter abonable y no recuperable, que pudiera establecerse por las Comunidades Autónomas o por cualquier otro Organismo de la Administración, además de las anteriormente reguladas, será sustituible por alguna de aquellas otras que de carácter general o particular para cada Centro de trabajo se fijan en el artículo anterior, o su disfrute podrá ser compensado por recuperación, que habrá de realizarse con ante-

rioridad a la festividad que se pretenda disfrutar. En este supuesto deberá solicitarse por escrito a la Dirección del Centro de trabajo, indicando siempre el día o días y forma de recuperación. La Dirección podrá dar su conformidad si no afectase sustancialmente a la programación del trabajo.

2. Los Centros de trabajo que sólo tengan como máximo dos festividades de carácter local, disfrutarán aquella fiesta que con carácter retribuido y no recuperable establezca la correspondiente Comunidad Autónoma y que no sustituya oficialmente a las de carácter local previamente establecidas.

Art. 32. *Días «puente» y su recuperación.*—Aquel día laborable que en el calendario laboral quedé encuadrado entre dos festividades, podrá ser considerado no laborable, compensándose mediante la recuperación de las horas de la jornada de ese día, siempre que la programación anual de las horas de trabajo lo permita y si previamente se conviene con la Dirección del Centro de trabajo afectado. Su solicitud deberá formalizarse por escrito ante la Dirección del Centro de trabajo, indicando siempre el día o días y la forma de su recuperación, que siempre deberá realizarse con anterioridad al «puente».

#### CAPITULO IV

##### Vacaciones

Art. 33. *Número de días de vacaciones.*—El personal afectado por este Convenio disfrutará vacaciones anuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

a) Veintidós días laborables para todo el personal con antigüedad de hasta tres años inclusive.

b) A partir del año en que se cumplan cuatro años de servicio en la Empresa se disfrutarán veintitrés días laborables.

c) A partir del año en que se cumplan seis años de servicio en la Empresa se disfrutarán veinticuatro días laborables.

d) A partir del año en que se cumplan ocho años de servicio en la Empresa se disfrutarán veinticinco días laborables.

e) A partir del año en que se cumplan doce años de servicio en la Empresa se disfrutarán veintiséis días laborables.

f) Queda derogado el disfrute de treinta días laborables de vacaciones a partir del año en que se cumpliesen dieciséis años de servicio en la Empresa, no obstante la persona que hasta el 31 de diciembre de 1980 hubiese adquirido o adquiriera tal derecho lo mantendrá exclusivamente «ad personam».

Art. 34. *Vacaciones del menor de dieciocho años y de los mayores de sesenta años.*—1. Los trabajadores menores de dieciocho años o mayores de sesenta años de edad, tendrán derecho a treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones, que podrán sustituir a su propia voluntad por veinticuatro días laborables si las disfrutasen fraccionadamente. Si por razón de su antigüedad en la Empresa les correspondiese un período superior de vacaciones, los será de aplicación aquél por ser más beneficioso.

2. En el año en que el trabajador cumpla los dieciocho años de edad, se le aplicará la normativa general en el supuesto de que los cumpliera dentro del primer semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los menores de dieciocho años si su cumpleaños ocurriese dentro del segundo semestre.

3. En el año en que el trabajador cumpla los sesenta años de edad, se le aplicará la normativa general en el supuesto de que los cumpliera dentro del segundo semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los mayores de sesenta años, si la fecha de su cumpleaños ocurriese dentro del primer semestre.

Art. 35. *Partes proporcionales.*—El personal de nuevo ingreso, así como aquel que se reincorpore a la Empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, a excepción del debido a incapacidad laboral transitoria, maternidad de la mujer trabajadora o por huelga legal, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o de reincorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 36. *Compensación económica de las vacaciones.*—El personal que cause baja definitiva o temporal en la Empresa, a excepción de los casos de incapacidad laboral transitoria, o maternidad, tendrá derecho asimismo a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del año natural hasta la fecha de su baja en la Empresa, siendo sustituible este derecho por compensación económica en la liquidación correspondiente.

Art. 37. *Previsión del período vacacional.*—Cada empleado propondrá al Jefe de su Departamento antes del 1 de marzo de cada año las fechas en que desea disfrutar sus vacaciones, confeccionándose a la vista de las peticiones formuladas el cuadro de vacaciones, teniendo en cuenta las incompatibilidades de puestos de trabajo en el disfrute simultáneo de las mismas, garantizándose que cada servicio quede atendido debidamente.

Art. 38. *Prelación en el disfrute vacacional.*—En caso de coincidencia entre dos o más empleados, incompatibles entre sí sus puestos de trabajo, en el disfrute simultáneo de sus vacaciones en las fechas propuestas, se fijarán las vacaciones de mutuo acuerdo entre los afectados, con la conformidad del Jefe del Departamento; de no existir acuerdo, se aplicará el criterio preferencial que establezca la legislación vigente.

Art. 39. *Preferencia del disfrute vacacional.*—Del período total de vacaciones, al menos quince días laborables se tomarán

preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Art. 40. *Cuadro de vacaciones.*—El cuadro definitivo de vacaciones, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos anteriores, se expondrá en el tablón de anuncios, disponiendo el empleado de quince días para poder reclamar.

Art. 41. *Solicitud de autorización.*—1. Cada empleado estará obligado, antes de iniciar cualquier período de vacaciones, a solicitar y firmar las mismas a través del Departamento de Personal de su Centro de trabajo, que anotará en la «tarjeta de vacaciones» establecida al efecto, los días de comienzo y final del período solicitado. La autorización de las vacaciones corresponderá al Jefe del Departamento del empleado, sin cuya firma no podrán disfrutarse las vacaciones solicitadas.

2. El incumplimiento de estos trámites dará lugar a considerar las ausencias de trabajo como injustificadas.

Art. 42. *Fraccionamiento, disfrute y prórroga.*—1. Todos los empleados de la Empresa podrán fraccionar sus vacaciones en diversos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año natural a que correspondan, quedando prohibida su compensación en metálico.

3. En casos excepcionales en que por necesidades del servicio o por razones personales, en ambos casos justificables, las vacaciones no se hubiesen podido disfrutar totalmente dentro del año natural, será obligatorio en el primer caso y se facultará en el segundo, con carácter improrrogable, por el Departamento de Personal el disfrute de las vacaciones pendientes dentro del primer cuatrimestre del año natural siguiente.

Art. 43. *Caducidad.*—El derecho a las vacaciones no disfrutadas dentro del año natural correspondiente a causa de incapacidad laboral transitoria caducará el 31 de diciembre, sin que puedan acumularse los días no disfrutados a las vacaciones del año siguiente.

Art. 44. *Interrupción.*—1. Cuando durante el disfrute de las vacaciones al empleado le sobreviniese alguna contingencia por la que tuviese derecho a determinados días de permiso legal retribuido, tales días no le serán computados como de vacaciones, sino como permiso legal, estando obligado a justificar debidamente dicha contingencia.

2. El supuesto anterior será de aplicación asimismo en los casos de incapacidad laboral transitoria sobrevenida durante las vacaciones, siempre que se justifique con los partes de baja y alta de la Seguridad Social dentro del plazo legalmente establecido.

3. Al término de las vacaciones solicitadas, si en dicho período se hubiese producido alguna de las contingencias aludidas en los puntos anteriores, podrán prorrogarse las vacaciones, previa solicitud y autorización, por el número de días que hubiesen quedado suspendidas y siempre que las necesidades del servicio o la concurrencia con las vacaciones de otro trabajador no lo impidan.

Art. 45. *Bonificación.*—1. Al personal de cualquier Centro de trabajo, a excepción del que preste sus servicios en las oficinas centrales ubicadas en la sede social de la calle Condesa de Venadito, número 1, de Madrid, que habiendo solicitado disfrutar días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y que por serle denegados por la Dirección tuviese que disfrutarlos en los restantes meses del año, le serán bonificados éstos de acuerdo con la siguiente tabla, salvo que coincidan su disfrute con las semanas de Semana Santa, la anterior y la posterior a la misma y el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 10 de enero.

Días de vacaciones disfrutadas en período bonificable	Número de días de bonificación	Días de vacaciones disfrutadas en período bonificable	Número de días de bonificación
De 3 a 4 días ...	1	De 19 a 21 días ...	6
De 5 a 8 días ...	2	De 22 a 24 días ...	7
De 9 a 11 días ...	3	De 25 a 28 días ...	8
De 12 a 14 días ...	4	De 29 a 30 días ...	9
De 15 a 18 días ...	5		

2. La bonificación que deba corresponder se calculará al término del disfrute del período normal de vacaciones, a partir del cual podrá disfrutarse la bonificación.

3. Los días de bonificación no serán a su vez bonificables.

4. Los empleados que causen baja temporal o definitivamente en la Empresa, a excepción de los supuestos de incapacidad laboral transitoria o maternidad, no tendrán derecho al disfrute de la bonificación, salvo que hayan trabajado el año completo. La bonificación no disfrutada efectivamente antes de causar baja en la Empresa no será compensada en metálico en la liquidación correspondiente.

#### CAPITULO V

##### Permisos

Art. 46. *Permisos legales retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho

a remuneración por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

A) Por matrimonio de:

Empleado, quince días naturales.  
Hijos, un día natural.  
Hermanos, un día natural.  
Nietos, un día natural.  
Ascendientes en línea directa, un día natural.

B) Por fallecimiento de:

Cónyuge, cuatro días naturales.  
Hijos, tres días naturales.  
Padres, tres días naturales.  
Hermanos, tres días naturales.  
Abuelos, tres días naturales.  
Nietos, tres días naturales.  
Padres políticos, tres días naturales.  
Hermanos políticos, dos días naturales.  
Hijos políticos, dos días naturales.

C) Por nacimiento de:

Hijo, dos días laborables.

D) Enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de:

Cónyuge, dos días naturales.  
Hijos, dos días naturales.  
Padres, dos días naturales.  
Abuelos, dos días naturales.  
Nietos, dos días naturales.  
Padres políticos, dos días naturales.  
Hermanos, dos días naturales.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización o con hospitalización no superior a un día, se concederá un día natural de permiso retribuido.

E) En los supuestos B), C) y D) se podrá ampliar hasta dos días más si el trabajador necesita realizar un desplazamiento, al efecto, fuera de la localidad de su residencia habitual.

F) Traslado de domicilio habitual, un día natural.

G) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público:

a) Elecciones, por el tiempo necesario.  
b) Magistratura de Trabajo o Tribunales ordinarios:

Demandante, por el tiempo necesario.

Demandado, por el tiempo necesario.

Testigo, cuando es propuesto por la autoridad, por el tiempo necesario.

c) Citación relacionada con el servicio militar, por el tiempo necesario.

En los casos de asistencia a los Tribunales, cuando el demandante o el demandado resultasen condenados en el juicio, el tiempo concedido se considerará bajo la normativa del permiso particular, salvo que la litis estuviese relacionada de alguna manera con el trabajo de «Finanzauto, S. A.».

H) Exámenes finales o parciales, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Por el tiempo necesario, con un máximo de setenta horas al año.

I) Consulta médica:

a) Médico de cabecera de la Seguridad Social:

Por el tiempo necesario, con un máximo de dieciséis horas al año.

b) Consultas a Especialistas de la Seguridad Social por prescripción del Médico de Medicina General de la Seguridad Social:

Por el tiempo necesario.

c) Otras consultas médicas:

Por el tiempo establecido en las normas sobre permisos particulares.

J) Exámenes para obtener el carné de conducir.

Por el tiempo necesario para el examen y como máximo por tres convocatorias. De ser más convocatorias se considerará permiso particular.

### TÍTULO III

#### Derechos y relaciones sindicales

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### Principios y garantías sindicales

Art. 47. *Principio fundamental.*—Las partes firmantes del Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes

a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Art. 48. *Extensión de las garantías.*—Las garantías sindicales reguladas en este capítulo amparan a todos los cargos sindicales de la Empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados sindicales, Delegados de personal, miembros de Comités de Centro y del Comité Intercentros.

Art. 49. *Crédito de horas.*—Cada representante legal de los trabajadores dispondrá de un número determinado de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, cuya cuantía y condiciones se concretan en el capítulo que reglamenta cada Órgano de representación.

Art. 50. *Libertad de expresión.*—Los representantes podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

Art. 51. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Art. 52. *Principio de no discriminación.*—1. Los representantes de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

2. El empleo de un trabajador no se podrá sujetar a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma por causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 53. *Inmunidad sindical.*—1. Ningún miembro del Comité de Centro o Delegado de Personal podrá ser despedido, sancionado, trasladado de Centro o cambiado de puesto durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido, la sanción, el traslado o cambio de puesto se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el cese fuese debido a dimisión, la duración de inmunidad comprenderá un tiempo igual al de su permanencia en el cargo, sin rebasar el año.

2. Los ceses por revocación quedarán asimismo garantizados con la inmunidad sindical, con la limitación de que en los dos años previstos para el mandato del Comité o Delegados de Personal solamente quedarán incluidas dentro de la inmunidad sindical tantas revocaciones como miembros tenga el Comité.

3. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Centro o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Art. 54. *Prioridad en la estabilidad del empleo.*—Los representantes poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Art. 55. *Reunión e información.*—La Dirección admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Art. 56. *Excedencia por cargos sindicales.*—1. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o de superior rango. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de su cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

2. En los Centros con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario, garantizándose su categoría y la retribución equivalente en el momento de la reincorporación.

Art. 57. *Tablón de anuncios.*—La Empresa dispondrá de un tablón de anuncios donde se colocarán los escritos que procedan exclusivamente de los representantes. Dicho tablón estará situado en lugar visible y de fácil acceso.

Art. 58. *Uso de medios de comunicación.*—Todo representante legal de los trabajadores podrá hacer uso de los medios de comunicación de la Empresa para informar a sus representados, ateniéndose a los siguientes criterios:

a) Los escritos que difunda serán firmados por su autor o autores, responsabilizándose de su contenido.

b) Los comunicados que sean difundidos por los representantes de los trabajadores serán entregados a la Dirección, y recíprocamente los que difunda la Dirección y que tengan relación con las materias recogidas como competencias del Comité serán entregados al Secretario del mismo, y en su ausencia serán entregados a cualquier miembro del Comité.

c) El servicio del teletipo o telex se reservará para comunicados breves y necesarios y su uso estará condicionado a que sea entregado el texto al operario/a debidamente firmado por el responsable de su contenido.

d) El teléfono no podrá ser utilizado más que por los miembros del Comité y con la menor frecuencia y duración posible.

## CAPITULO II

## Los Delegados de Personal

Art. 59. *Concepto*.—Delegados de Personal son los representantes de los trabajadores en aquellos Centros de trabajo con plantilla inferior a cincuenta empleados.

Art. 60. *Crédito de horas*.—1. Los Delegados de Personal de las sub-bases de Lérida y Palma de Mallorca dispondrán de hasta quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Los Delegados de Personal de los restantes Centros con derecho a ellos dispondrán de hasta diez horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. El cómputo de tales horas se efectuará aplicando las siguientes reglas:

a) Quedan al margen de estas horas y fuera de control:

Atender en su puesto de trabajo, personal o telefónicamente a otro empleado.

Estudio y elaboración de los temas concernientes a su cargo sindical en la Empresa, si son ejecutados en su puesto de trabajo.

Reuniones mantenidas con la Dirección o Jefe del Departamento de Personal.

b) Quedan incluidas en esas horas y dentro de control:

Todas las situaciones que supongan desplazamiento del puesto de trabajo.

Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.

Las reuniones sin Dirección o Jefe de Personal.

Los viajes y desplazamientos.

Art. 61. *Asistencia a reuniones del Comité*.—Los Delegados de Personal asistirán en la base a las reuniones trimestrales de los Comités de Centro en que la Dirección informe sobre la situación general de la base. Si en un mismo Centro hubiere más de un Delegado, solamente asistirá uno, que será, salvo acuerdo entre los Delegados, el que más votos hubiere alcanzado en las elecciones.

## CAPITULO III

## Los Delegados sindicales

Art. 62. *Reconocimiento de los Delegados sindicales*.—1. En los Centros de trabajo con consideración orgánica de base, la Dirección reconocerá a los Delegados sindicales acreditados por el Sindicato o Central Sindical que demuestran poseer una afiliación entre el personal superior al 15 por 100.

2. En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

Art. 63. *Acreditación de los Delegados*.—El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 64. *Condicionamiento de los Delegados*.—El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la plantilla fija de la Empresa y en los Centros de trabajo con menos de 250 trabajadores habrá de ser un miembro del Comité de Centro.

Art. 65. *Funciones de los Delegados sindicales*.—Las funciones de los Delegados sindicales son:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros de Comité de Centro, quedando también equiparados a éstos en cuanto a tiempos disponibles para el ejercicio de su cargo sindical, así como en las normas de control de tales tiempos. Cuando coincida el cargo de Delegado sindical en la persona de un miembro del Comité de Centro, tendrá además un incremento mensual de diez horas, siendo éstas intrasferibles.

e) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato o Central Sindical.

f) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato o Central Sindical.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto

o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Art. 66. *Difusión de avisos*.—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a su Sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá instalarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Art. 67. *Procedimiento de reuniones y delimitación de tareas*.—1. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente y a las normas sobre el particular pactadas en este Convenio.

2. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 68. *Cuota sindical*.—1. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este capítulo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

2. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

3. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

## CAPITULO IV

## Los Comités de Centro de Trabajo

Art. 69. *Concepto*.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de trabajo para la defensa de sus intereses y desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

Art. 70. *Comunicación de variaciones*.—Los nombramientos, las sustituciones y las revocaciones serán comunicadas seguidamente al empresario y a la autoridad laboral, publicándose además en el tablón de anuncios.

Art. 71. *Funciones*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen a los Comités de Centro las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) La Dirección facilitará al Comité de Centro el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2. Emitir informe con carácter previo a su aplicación por la Dirección sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada social.

b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Dirección y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.  
c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

5. Participar como se determine o se convenga en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa.

6. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, de acuerdo con lo pactado o se pueda pactar en el futuro.

7. Se reconoce al Comité de Centro capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

8. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 72. *Sigilo profesional.*—Los miembros del Comité de Centro y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) del punto 1 y del apartado a) del punto 2 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en particular en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente como de carácter reservado.

Art. 73. *Crédito de horas.*—Los miembros del Comité dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas que oscilará según la escala siguiente:

a) En bases hasta 250 trabajadores, de veinte horas mensuales.

b) En bases entre 251 y 500 trabajadores, de treinta horas mensuales.

Art. 74. *Cesión de horas.*—1. La cesión de horas entre miembros de un mismo Comité de Centro se ajustará a las siguientes normas:

a) La cesión se hará como máximo a tres miembros del Comité y nunca a sí mismo.

b) Cada miembro del Comité deberá ceder o recibir un número igual de horas enteras.

c) La cesión se podrá hacer de un mes al siguiente, pero las horas cedidas y no consumidas en ese mes no se podrán transpasar a los meses sucesivos, siendo las horas recibidas en cesión las últimas a utilizar en cada mes.

d) El máximo de horas que un miembro del Comité puede recibir en concepto de cesiones serán tantas como las que tenga reconocidas en calidad de miembro del Comité.

e) La cesión se deberá comunicar por escrito a la Dirección en el mes anterior al que comience a surtir efecto, debiendo referirse a meses completos y a horas enteras.

2. En las bases con plantilla igual o inferior a 100 trabajadores no habrá cesión de horas.

Art. 75. *Cómputo de horas.*—Para el cómputo de estos tiempos se aplicarán las siguientes reglas:

a) Quedan al margen de estas horas y fuera de control:

Atender en su puesto de trabajo personal o telefónicamente a otro empleado.

Estudio y elaboración de los temas concernientes a su cargo sindical en la Empresa, si son ejecutados en su puesto de trabajo.

Reuniones mantenidas con la Dirección o Jefe del Departamento de Personal.

b) Quedan incluidas en esas horas y dentro de control:

Todas las situaciones que supongan desplazamientos del puesto de trabajo.

Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.

Las reuniones sin Dirección o Jefe de Personal.

Los viajes y desplazamientos.

Art. 76. *Prorrato de horas.*—1. Los tiempos invertidos en los desplazamientos a las reuniones del Comité Intercentros se prorratarán entre todos los miembros del Comité de Centro, así como las horas invertidas en la negociación colectiva, según el artículo 88.

2. Los representantes de las Islas Canarias tendrán un 50 por 100 de bonificación en las horas utilizadas en reuniones del Comité Intercentros.

Art. 77. *Control de horas para asuntos sindicales.*—1. En todos los casos que supongan desplazamiento del puesto de trabajo sin abandonar el Centro de trabajo deberán notificarlo a su Jefe inmediato mediante escrito firmado, indicando el motivo y la hora de salida del puesto, y a su regreso se personará ante su Jefe, indicándole que ha terminado su gestión y anotará la hora de reincorporación, dando conformidad el propio Jefe.

2. Las salidas fuera de la Empresa deberán siempre justificarse por documento que señalará el motivo y el lugar a donde debe desplazarse, así como la duración aproximada de la ausencia, controlándose los tiempos por el mismo procedimiento recogido en el punto anterior.

3. El representante sindical que estando fuera del Centro de trabajo pretendiera hacer uso del crédito horario para asuntos sindicales, deberá comunicarlo telefónicamente a su Jefe antes de hacer uso de tales horas, y con la mayor antelación

posible, debiendo en todo caso aportar con posterioridad la correspondiente justificación.

4. En el caso de no cumplirse con los requisitos mencionados para cada una de las situaciones descritas, o en caso de haberse excedido en las horas concedidas con carácter de retribuidas, así como en el supuesto de falsificación o de omisión del control, se dará lugar a un procedimiento sancionador por falta laboral, aplicándose el régimen disciplinario vigente para cualquier trabajador.

Art. 78. *Reuniones.*—El Comité de Centro se reunirá:

a) Trimestralmente en sesión ordinaria y conjunta con la Dirección.

b) Cuando sea convocado por la Dirección y cuando sea convocado por el propio Comité para reunión conjunta con la Dirección.

c) Cuando sea convocado con arreglo al Reglamento Interno al que se refiere el artículo 81.

Art. 79. *Procedimiento de reuniones.*—1. De las reuniones sin Dirección se avisará al Jefe de Personal o a la Dirección en la jornada laboral anterior, indicando hora y duración aproximada de la reunión. En caso de urgencia este preaviso podrá ser reducido a una hora como mínimo.

2. Las reuniones con Dirección y/o Jefe de Personal se solicitarán con tres como mínimo de antelación, rigiendo idéntico plazo cuando sean convocadas por Dirección, contándose dicho plazo desde el día en que ambas partes se entreguen nota de los temas que desean tratar y quede confeccionado el orden del día, salvo que ambas partes acuerden reunirse sin mediar las condiciones anteriores.

3. Los acuerdos tomados en reunión con la Dirección serán redactados en la propia reunión, sin que dicha redacción pueda ser posteriormente alterada en el acta, siendo ésta firmada por el Comité y la Dirección conjuntamente y publicada en el tablón de anuncios.

Art. 80. *Comisiones Delegadas del Comité.*—1. Para facilitar las relaciones del Comité de Centro con la Dirección, el Reglamento Interno de cada Comité creará entre otras las siguientes Comisiones:

a) Comisión de Asuntos Generales y Obras Sociales.

b) Comisión de Sanciones y Reclamaciones.

c) Comisión de Productividad y Absentismo.

d) Comisión de Seguridad e Higiene (integrada en el Comité de Seguridad).

2. Los componentes de estas Comisiones actuarán de mediadores entre la Dirección y el Comité, facilitando los contactos mutuos y la reciproca información.

Art. 81. *Cargos y Reglamento Interno.*—El Comité de Centro elegirá de sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento Interno, remitiendo copia del mismo a la Dirección en el plazo de dos meses a contar desde la primera reunión que celebre el propio Comité.

## CAPITULO V

### El Comité Intercentros

Art. 82. *Concepto.*—El Comité Intercentros es el órgano colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses y desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

Art. 83. *Composición.*—El Comité Intercentros estará integrado por la representación del personal a razón de uno por cada Base: Arganda, Barcelona, Bilbao, Central, La Coruña, Las Palmas, Málaga, Oviedo, Sevilla, Tenerife, Valencia y Zaragoza. En calidad de asistentes con voz, pero sin voto, ni cómputo a efectos de quórum, se integrará en este Comité un trabajador de la Empresa representante de cada uno de los Sindicatos o Centrales Sindicales que hubieran alcanzado un 25 por 100 en el conjunto de Delegados y miembros del Comité en toda la Empresa.

Art. 84. *Elección.*—1. Los representantes de cada base en el Comité Intercentros serán elegidos según el sistema que señala el Reglamento Interno del Comité en cada Centro de trabajo, siempre que se garantice la suficiente representatividad del elegido y que la asamblea pueda proceder a su revocación.

2. El miembro integrante de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de un Convenio será propuesto por el Comité de cada Centro y ratificado por la asamblea.

3. La duración del mandato será la que asigne el Reglamento Interno con un tiempo mínimo de un año.

4. La revocación del representante del Centro de trabajo del Comité Intercentros se regirá por el Reglamento Interno, que no podrá contradecir las normas legales aplicables en cada momento a esta materia.

5. Las vacantes temporales o definitivas serán cubiertas por el sustituto que hubiera sido elegido como tal, según el Reglamento Interno del Comité de cada Centro y conforme al punto 1 de este artículo.

6. Cada base podrá designar un sustituto del titular, pudiendo uno u otro asistir indistintamente a las reuniones del Comité Intercentros.

7. Otras sustituciones provisionales sin mediar causa que justifique la ausencia al trabajo del sustituido no serán admitidas en las reuniones del Comité Intercentros.

Art. 85. *Capacidad.*—Al Comité Intercentros como órgano

colegiado se le reconoce plena capacidad para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, debiendo tomar las decisiones por mayoría de sus miembros.

Art. 86. *Funciones y competencias.*—Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que, afectando a la generalidad de la Empresa, estén comprendidas en los apartados siguientes:

1. Ser informado por la Dirección:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Conocer los casos de despido disciplinario.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, y ceses y los ascensos.

f) Trimestralmente, sobre las horas extraordinarias realizadas.

2. Emitir informe con carácter previo a su aplicación por la Empresa sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado, total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

5. Participa como se determine o se convenga en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa.

6. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, de acuerdo con lo pactado o se pueda pactar en el futuro.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 87. *Sigilo profesional.*—1. La información que reciba de la Empresa tendrá carácter reservado, salvo que se manifieste lo contrario, y todos los miembros en particular y el Comité en general deberán guardar sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer a éste.

2. Ningún documento podrá ser utilizado fuera de la Empresa ni para fines distintos para los que fue facilitado.

Art. 88. *Tiempo retribuido.*—1. Las horas empleadas en reuniones y en viajes para asistir a estas reuniones serán prorrateadas entre los miembros de los Comités de cada Centro, salvo que la reunión hubiera sido convocada por la Dirección, en cuyo caso no se computarán.

2. Las horas utilizadas por los representantes de los Sindicatos o Centrales Sindicales en reuniones con el Comité Intercentros se prorratearán entre todos los Delegados sindicales del Sindicato a que pertenezcan, salvo que la reunión hubiera sido convocada por la Dirección, en cuyo caso no se computarán.

3. El cargo o prorrateo de las horas invertidas en la negociación del Convenio Colectivo será negociado en las reuniones preliminares de cada Convenio Colectivo.

Art. 89. *Clases de reuniones.*—Las reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias y extraordinarias. Son ordinarias las que con frecuencia trimestral sean convocadas para recibir la información que se prevé en el artículo 86, y extraordinarias todas las demás.

Art. 90. *Frecuencia de reuniones.*—El Comité Intercentros se reunirá en la sede social de la Empresa:

a) Trimestralmente, en reunión ordinaria y conjunta con la Dirección.

b) Cuando sea convocada por la Dirección General.

c) Cuando lo pida su Presidente y lo apruebe la Dirección.

d) Cuando lo pida la mitad de sus miembros.

Art. 91. *Cargo de gastos.*—1. Los gastos de dietas y viajes correrán a cargo de la Empresa cuando la reunión fuese convocada según los apartados a), b) y c) del artículo anterior.

2. Cuando fuese convocada según el apartado d) del artículo anterior, la Empresa correrá con el 50 por 100 de los gastos de dietas y viajes si entre la fecha de esta reunión y la reunión ordinaria trimestral mediara más de treinta días, alcanzando esta participación en gastos hasta el máximo de tres reuniones dentro del mismo año natural.

Art. 92. *Convocación.*—El procedimiento de convocar las reuniones será el siguiente:

1. Reuniones con Dirección.

a) El Comité la solicitará con cinco días de antelación y por escrito dirigido a la Dirección, especificando los asuntos que desea tratar, el día y la hora de comienzo de la reunión pretendida. Los mismos requisitos se observarán cuando sea la Dirección quien convoque al Comité.

b) Para que la reunión se celebre se precisará la asistencia de al menos nueve miembros del Comité Intercentros, y en el caso de que no exista este quórum será suspendida la reunión, no pudiendo volver a convocarse hasta dentro de treinta días como mínimo, sin que la Empresa se haga cargo de los gastos ocasionados por los viajes y dietas del desplazamiento originados por la reunión suspendida.

c) La Dirección, en plazo de dos días laborables, podrá incluir los temas que estime oportunos en el orden del día e igualmente podrá hacer el propio Comité cuando la reunión fuera convocada por la Dirección, y en ambos casos el plazo de los cinco días comenzará a contarse desde el momento en que quede concretado el orden del día definitivo.

d) Ningún tema no incluido en el orden del día podrá ser tratado, salvo que las partes acuerden lo contrario.

e) Los acuerdos tomados en reuniones con la Dirección serán redactados en la propia reunión, incorporándose literalmente al acta y siendo firmada por todos los miembros asistentes del Comité y la Dirección al término de la misma.

f) Las actas de estas reuniones serán publicadas en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la Empresa.

g) Junto con la petición de reunión, el Comité facilitará a la Dirección los nombres de los representantes de los Centros que vayan a asistir, e igualmente la Dirección facilitará al Comité los nombres de sus representantes.

2. Reuniones sin Dirección.

a) El Presidente del Comité comunicará por escrito a la Dirección, con tres días laborables de antelación, la fecha y horas en que ha sido convocado el Comité.

b) La reunión podrá celebrarse si asisten a ella la mitad más uno de los miembros del Comité, pero no podrán tomarse acuerdos vinculantes para el personal si no asisten al menos nueve miembros.

c) De no asistir a la reunión al menos nueve miembros, la Empresa no sufragará en ningún caso los gastos ocasionados por viajes y dietas de desplazamiento.

d) Las actas de estas reuniones serán firmadas por el Presidente y el Secretario y serán enviadas a todos los Centros de trabajo para su publicación en los tablones de anuncios.

Art. 93. *Cargos y Reglamento Interno.*—El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento Interno, remitiendo copia del mismo a la Dirección en el plazo de tres meses a contar desde la primera reunión que celebre el propio Comité.

Art. 94. *Comisiones delegadas del Comité Intercentros.*—1. Para facilitar y agilizar las relaciones entre el Comité y la Dirección se constituirán, entre otras, las siguientes Comisiones, integradas por dos o tres miembros pertenecientes al Comité Intercentros:

a) Comisión de Asuntos Generales y Obras Sociales.

b) Comisión de Sanciones y Reclamaciones.

c) Comisión de Productividad y Absentismo.

d) Comisión de Seguridad e Higiene (integrada en el Comité de Seguridad e Higiene Central).

2. Estas Comisiones podrán tener con la Subdirección de Personal contactos previos para tratar asuntos de sus respectivas competencias, así como para la aplicación de los acuerdos que les afecten.

## CAPITULO VI

### Asambleas

Art. 95. *Convocación.*—La asamblea de trabajadores de cada Centro podrá ser convocada:

a) Por los miembros del Comité.

b) Por una cuarta parte de la plantilla del personal.

c) Los Delegados sindicales reconocidos podrán convocar asambleas informativas, pero en ningún caso dentro de las horas de trabajo.

Art. 96. *Presidencia.*—La asamblea será presidida por el Comité, o por quien la hubiese convocado, y serán responsables del normal desarrollo de la misma, no siendo permitida la presencia de persona alguna extraña a la plantilla de la Empresa sin autorización escrita de la Dirección.

Art. 97. *Orden del día.*—En la asamblea solamente podrán ser tratados los temas que figuren previamente en el orden del día, que será dado a conocer con cuarenta y ocho horas de antelación en asambleas decisorias y de veinticuatro horas en asambleas informativas, a todo el personal y a la Dirección, que habrá de acusar recibo.

Art. 98. *Horario de asambleas.*—1. Las asambleas serán convocadas para horas fuera del tiempo de trabajo y solamente podrán celebrarse dentro de la jornada laboral si fuera autorizada por escrito por la Dirección, que apreciará libremente la urgencia sin que en ningún caso pueda autorizarse si se hubieran agotado tres horas perdidas por este mismo concepto durante el año en curso.

2. La Dirección deberá autorizar o denegar la asamblea en el plazo máximo de dos horas desde que se solicite.

Art. 99. *Local de reunión.*—1. La Dirección se obliga a facilitar local de reunión en el propio Centro de trabajo, salvo que se incumplan estas normas o que en alguna asamblea anterior se hubiesen producido daños en las cosas y no se hubiera reparado o indemnizado.

2. La obligación por parte de la Dirección de facilitar local de reunión para las asambleas tendrá la limitación de una por mes, salvo que sea para recibir información de una negociación colectiva, en cuyo caso no regirá esta limitación.

Art. 100. *Sistema decisorio.*—Cuando se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores se requerirá el voto personal, libre, directo y secreto. El acuerdo más votado será válido siempre que represente al menos el 30 por 100 de los trabajadores del Centro de trabajo, salvo que fuese sobre conflicto colectivo o huelga laboral, en cuyos supuestos se estará en cuanto al resultado válido de la votación a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 101. *Actas.*—De los acuerdos tomados en asamblea se levantará acta, que recogerá el resultado de las votaciones y que firmarán los convocantes de la asamblea, publicándose en el tablón de anuncios del Centro y entregándose copia a la Dirección cuando lo crean oportuno.

Art. 102. *Reuniones parciales.*—1. Las reuniones no generales que afecten parcialmente a la plantilla del personal, tales como grupos profesionales, departamentos, etc., se podrán celebrar en la Empresa, pero siempre fuera de horas de trabajo y bajo las mismas condiciones y normas previstas para las asambleas.

2. Las reuniones parciales no computarán a efectos de lo regulado en el punto segundo del artículo 99.

CAPITULO VII

Vigencia

Art. 103. *Vigencia.*—El contenido de este título de Derechos y relaciones sindicales mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes mediante nuevo acuerdo acerca de esta materia.

TITULO IV

Productividad y absentismo

CAPITULO PRIMERO

Productividad

Art. 104. *Mejora de la productividad.*—Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una mejora general de la productividad en todos los estamentos, tanto directo como indirecto, del proceso productivo de la Empresa, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad, y en consecuencia su incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa, tanto a sus intereses, que son los de todos sus componentes, como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.), siendo receptiva a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidos por los trabajadores.

Art. 105. *Factores influyentes en la productividad.*—1. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

2. En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos que se señalan.

Art. 106. *Incrementos de la facturación y beneficios, y participación de los empleados.*—Con objeto de elevar la competitividad y rentabilidad de la Empresa y poder optimizar su capacidad productiva, mejorando las condiciones de trabajo, se establece:

a) Si se consigue al final del ejercicio económico un beneficio igual o superior al del año anterior y si el objetivo de facturación anual para toda la Empresa se llega a incrementar al menos en un 10 por 100, el personal percibirá el 0,75 por 100 del aumento resultante de la facturación en las condiciones indicadas en el apartado d) de este artículo.

b) Si se consigue al final del ejercicio económico un beneficio igual o superior al del año anterior y si el objetivo de facturación anual particular de cada base o sub-base se llega a incrementar al menos en un 10 por 100, el personal del Centro de trabajo que lo consiga percibirá un 0,8 por 100 y el de Central un 0,2 por 100 del aumento resultante de la facturación de ese Centro, en las condiciones indicadas en el apartado d) del presente artículo.

c) Los porcentajes de participación establecidos en los dos apartados anteriores serán independientes y acumulables entre sí, en el caso de que se cumplan los requisitos mínimos de beneficio y facturación para la Empresa en general o para cada base o sub-base en particular, fijados en los apartados a) y b).

d) Las cuantías resultantes de los porcentajes de participación fijados en los apartados a) y b) del presente artículo se distribuirán linealmente entre todos los empleados a los que corresponda en cada caso, aplicándose a la cifra asignada un porcentaje de reducción individual en función de los días de ausencia al trabajo durante el año por cualquier motivo, excepto vacaciones, maternidad y horas del Comité, con arreglo a la siguiente escala:

Días de ausencia al trabajo en el año	Porcentaje de reducción a aplicar a la cantidad individual asignada
Hasta diez días ... ..	0
Entre once y quince días ... ..	10
Entre dieciséis y veinte días ... ..	30
Entre veintiuno y treinta días ... ..	60
Más de treinta días ... ..	100

e) Las cantidades no abonadas por la aplicación de los porcentajes de reducción individual se distribuirán linealmente entre todos los empleados de la Empresa o del Centro, según corresponda, y que se hubiesen ausentado hasta diez días al trabajo en el año.

f) Las cantidades que en cada caso deban percibir los empleados se abonarán una vez aprobada por la Junta general de accionistas el resultado económico del ejercicio, y sólo se les abonará a los empleados en alta en la fecha del pago.

CAPITULO II

Absentismo

Art. 107. *Principio general.*—Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el problema que para la Empresa supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del empleado en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Art. 108. *Incidencia de absentismo en la productividad.*—De igual forma, las partes son conscientes del quebranto que en la economía de la Empresa produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Art. 109. *Concepto de absentismo.*—Tendrá la consideración de absentismo la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Art. 110. *Causas no computables a efectos de cuantificación del absentismo.*—No serán computables a efectos de cuantificación del absentismo las ausencias que ajustándose en duración y que sean previa y debidamente justificadas o lo establecido legalmente, las siguientes:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad de la trabajadora.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Art. 111. *Causas computables a efectos de cuantificación del absentismo.*—Serán computables a efectos de cuantificación por absentismo las siguientes:

Enfermedad (salvo las ausencias derivadas de hospitalización).

Retrasos.

Faltas de asistencia injustificadas.

Permisos particulares retribuidos y no retribuidos.

Permisos legales para exámenes, obtención del carné de conducir y asistencia al médico de medicina general de la Seguridad Social, o cualquier otro permiso que no figure en el artículo anterior.

Para colectivos y huelgas ilegales que tengan tal naturaleza de acuerdo con la legislación vigente.

Asambleas autorizadas por la Dirección realizadas en horas de trabajo.

Art. 112. *Permisos particulares retribuidos.*—1. A partir de la entrada en vigor del Convenio, se concederán hasta un máximo individual de veintiún horas retribuidas anuales, aplicándose para su concesión la normativa actualmente vigente, pudiendo solicitarse por una sola vez al año un permiso superior a tres horas y media, con un máximo de cinco horas, recalándose que para su concesión deberá darse una «auténtica necesidad», que no se cause perjuicio en el desarrollo del trabajo, que se una gestión a realizar personalmente por el empleado en horas que coincidan ineludiblemente con la jornada laboral.

2. Superado el máximo individual de las veintiún horas, cualquier permiso particular que, cumpliendo los requisitos establecidos, se solicite, podrá concederse sin derecho a retribución.

3. A efectos de ese máximo de horas a conceder para permisos particulares, se considerarán aquellas que sean retribuidas, no computándose las concedidas por permisos particulares, que por no cumplir con los requisitos establecidos para su concesión, o porque se solicitaron «sin sueldo», fueron ya descontadas en nómina.

Art. 113. *Permisos legales retribuidos para asistencia al facultativo de medicina general de la Seguridad Social.*—A partir de la entrada en vigor del Convenio, se concederán sólo hasta un máximo individual de dieciséis horas, de acuerdo con lo que determina la Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 114. *Enfermedad sin baja.*—Se entiende por «enfermedad sin baja» la ocurrida en período de hasta tres días. En este supuesto, si tomando en consideración los cinco meses inmediatamente anteriores a la fecha de la enfermedad, se hubiesen sumado ya cuatro días de ausencia por «enfermedad sin baja», todas aquellas otras que se vuelvan a producir en lo sucesivo por este mismo concepto serán no retribuidas, independientemente de que estuviesen justificadas con partes de asistencia médica.

Art. 115. *Reducción de permisos no retribuidos con vacaciones anuales pendientes.*—A partir de la entrada en vigor de este Convenio no se concederán permisos no retribuidos, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, a los empleados que tengan días de vacaciones pendientes de disfrutar correspondientes a ese mismo año.

Art. 116. *Programas de seguridad en el trabajo.*—La Empresa, con la aportación de los Comités de Seguridad e Higiene, se compromete a lo largo de 1980 y 1981 a estudiar, planificar, desarrollar y poner en práctica unos programas que comprendan la formación de seguridad en el trabajo, estudio y análisis de los accidentes de trabajo y de las prendas de seguridad.

Art. 117. *Seguimiento del absentismo.*—Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas comisiones de productividad y absentismo.

TITULO V

Movilidad y reconversión

CAPITULO UNICO

Art. 118. *Movilidad del personal.*—Con carácter general en caso de necesidad de reajuste de plantilla de una base y para el personal afectado por este Convenio, se establece:

a) Una vacante que pueda producirse se cubrirá previamente con el personal de esa base.

b) En caso de no cubrirse por el procedimiento anterior, la Dirección de la base tendrá opción a la designación según lo especificado en la Ley o a la cancelación del puesto.

c) Si no se cubriese o anulase el puesto según el apartado anterior, se efectuará convocatoria en todas las bases y la elección definitiva estará condicionada a que se pueda amor-

tizar o sustituir el puesto de trabajo del solicitante con la plantilla de su propia base.

d) Caso de no haber interesados en el puesto según el apartado anterior, la Dirección tendrá opción a la designación, según lo especificado en la Ley, teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla con cualidades profesionales para el puesto.

e) La movilidad del personal que suponga cambio de localidad se resolverá inicialmente por el sistema de desplazamiento negociado en todos sus aspectos, y en caso de falta de acuerdo se realizará dentro de las modalidades que establece la Ley.

Art. 119. *Reconversión y perfeccionamiento profesional.*—Dado que el perfeccionamiento profesional de los empleados es otro factor influyente para obtener una mayor calidad de la vida en el trabajo, influyendo esta última en la productividad de la Empresa, ambas partes establecen que se deberá desarrollar al máximo de las posibilidades y en función de las necesidades los sistemas de formación, perfeccionamiento y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente, todo ello con las competencias que el Comité tiene conferidas según el artículo 71, siempre que se respeten la profesionalidad del trabajador y su dignidad humana.

TITULO VI

Prestaciones sociales

CAPITULO PRIMERO

Préstamo para la adquisición de vehículos

Art. 120. *Destino y alcance del préstamo.*—1. La Empresa financiará la adquisición de vehículos a aquellos empleados fijos de su plantilla que lo soliciten, de acuerdo con las normas contenidas en este capítulo.

2. Vehículos financiables: Cualquier modelo de cualquier marca, nuevos o usados, adquiridos a través de cualquier distribuidor.

Art. 121. *Financiación y amortización.*—1. Categorías laborales:

	Financiación máxima	Amortización mensual mínima
Delegados de Ventas, I. P. V., Demonstradores, Mecánicos de Campo que utilicen su coche al servicio de la Empresa, Delegados de Litigios con el visto bueno de Asesoría Jurídica, y otras categorías que acrediten mediante partes de desplazamiento haber recorrido para la Empresa más de 30.000 kilómetros en el año anterior ...	250.000	8.333
Resto del personal .. .. .	100.000	3.333

2. La financiación será sin recargo de intereses ni cobro de gasto alguno. El importe de la financiación se reintegrará en plazos mensuales iguales a través de la nómina mensual.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el único fin de ser utilizada en el supuesto de producirse la baja del peticionario en la Empresa por cualquier causa y no hubiese amortizado totalmente el importe de la financiación, aceptará a «Finanzauto, S. A.», una letra de cambio, que sería puesta en circulación en el caso contemplado y sólo por la cifra que adeude en aquel momento. Dicha letra de cambio será entregada al empleado al cancelar totalmente su deuda. No obstante, a petición del interesado, esta letra de cambio podrá ser sustituida por tres efectos cambiables con vencimientos a treinta, sesenta y noventa días, contados a partir de la fecha de baja en la Empresa.

4. La gestión de compra se realizará a través de la Subdirección Administrativa de Central, de acuerdo con sus normas adaptadas a lo establecido en el presente capítulo.

5. La Empresa en función de su propio interés podrá instrumentar en letras de cambio los pagos mensuales convenidos, y el prestatario estará obligado a aceptar las correspondientes a los plazos pendientes de amortizar, en cuyo caso «Finanzauto, Sociedad Anónima», entregará a aquél la letra de cambio mencionada en el punto 3 y no podrá proceder a retener cantidad más alguna a través de la nómina.

Art. 122. *Fondo máximo disponible.*—El saldo máximo de la cuenta de financiación de vehículos se fija en 10.000.000 de pesetas.

Art. 123. *Sucesivas financiaciones.*—Las segundas y sucesivas financiaciones solicitadas por un mismo empleado requerirá tener amortizada totalmente la anterior financiación, pudiendo alcanzar en todos los casos el cien por cien de la cuantía señalada en el punto 1 del artículo 121.

CAPITULO II

Préstamos personales

Art. 124. *Finalidad del préstamo.*—La Empresa concederá a los empleados de la plantilla fija que lo soliciten préstamos

reintegrables sin interés, para solventar sus necesidades económicas de acuerdo con las siguientes normas.

Art. 125. *Cuantía y fraccionamiento del préstamo*.—1. La cantidad máxima del préstamo será de 100.000 pesetas.

2. La cifra máxima de 100.000 pesetas podrá solicitarse por cantidades menores hasta en tres veces, de forma que la suma de todas ellas no supere dicha cantidad.

Art. 126. *Periodo de carencia*.—Será preciso para poder solicitar el préstamo, que haya transcurrido al menos seis meses desde la cancelación de otro préstamo disfrutado con anterioridad.

Art. 127. *Amortización*.—1. La amortización, cualquiera que sea la cuantía del préstamo concedido, se efectuará mensualmente mediante retenciones en nómina de, al menos, las cantidades siguientes:

Niveles 1, 2, 3, 4 3.000 pesetas.

Niveles 5, 6, 7, 4.000 pesetas.

Niveles 8, 9, 10, 5.000 pesetas.

2. Las cantidades de amortización anteriores pueden, a petición de los interesados, aumentarse o dejar cancelado el saldo pendiente en cualquier momento.

3. Las anteriores amortizaciones experimentarán el mismo incremento anual que tengan los salarios base y se adaptarán al nivel retributivo que tenga asignado al principio de cada año el empleado prestatario.

Art. 128. *Fondo máximo a conceder*.—La Empresa mantendrá un saldo máximo para este fin de 60.000.000 de pesetas. Cubierto este saldo, las nuevas solicitudes de préstamo se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los préstamos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en la Subdirección de Personal; salvo en los casos de urgente y demostrada necesidad, que serán atendidos prioritariamente.

Art. 129. *Liquidación por cese*.—Al empleado que cause baja en la Empresa teniendo pendiente de amortización el préstamo concedido, se le descontará de su liquidación-finiquito el saldo resultante, y de no ser suficiente con ello, amortizará el resto mediante entrega en metálico o mediante la aceptación de letras de cambio.

Art. 130. *Limitaciones e incompatibilidades con otros préstamos*.—1. A la concesión del préstamo personal se deducirá del mismo la cuantía que se adeude en ese momento por otro préstamo o anticipo concedidos por el Fondo de Chatarra o la Empresa.

2. Los préstamos concedidos bajo la normativa anterior a este Convenio y con el tope máximo de 50.000 pesetas, que se encuentren en fase de amortización no podrán ser ampliados superando dicha cifra. No obstante, una vez cancelado el préstamo y transcurridos seis meses desde la fecha de cancelación, podrá el interesado solicitar el préstamo de hasta 100.000 pesetas en las condiciones que establecen estas normas.

Art. 131. *Concesión o denegación*.—La concesión o denegación de un préstamo se determinará por la Dirección de la Empresa, siendo inapelable su decisión. En el supuesto de tener que proceder a la denegación del préstamo, será oído previamente el Comité del Centro.

Art. 132. *Concesión a menores*.—Para la concesión de un préstamo a un empleado menor de edad, será condición indispensable que junto con la solicitud se aporte autorización de quien ejerza la patria potestad, responsabilizándose del mismo.

### CAPITULO III

#### Ayuda para el pago de intereses de préstamos para vivienda

Art. 133. *Finalidad*.—En los casos de empleados que adquieran su vivienda mediante préstamos concedidos a través de la Caja de Ahorros o de cualquier Entidad bancaria, la Empresa facilitará una ayuda económica para el pago de los intereses a que den lugar tales préstamos y en base a las siguientes normas.

Art. 134. *Préstamos que recibirán ayuda*.—Los gestionados, bien sea a través de «Finanzauto, S. A.», o particularmente, en las Cajas de Ahorros o cualquier otra Entidad bancaria, ya se haya obtenido el mismo o no con el aval de «Finanzauto, S. A.».

Art. 135. *Empleados con derecho a ayuda*.—Todo el personal tendrá derecho a esta ayuda; no obstante, en el supuesto de matrimonio entre empleados, la ayuda por un mismo préstamo se le concederá a uno solo de los cónyuges. Si cada uno de ellos separadamente fuese el prestatario de un préstamo, o los dos solidariamente fuesen prestatarios de dos préstamos, se les abonará la ayuda a ambos.

Art. 136. *Condiciones de la vivienda*.—Sólo se concederá tal ayuda en el caso de adquisición de vivienda que constituya el domicilio habitual del empleado y no se trate de:

- Vivienda de recreo.
- Segundas viviendas.
- Viviendas destinadas a alquiler.
- Viviendas adquiridas para especular con su venta.
- Viviendas con destino a los familiares.
- Préstamo para reparación de vivienda.
- Hipotecas que graven la vivienda en el momento de su compra.

Art. 137. *Cuantía de la ayuda*.—En función de la cuantía del préstamo y de los años de amortización del mismo, se fija la ayuda que se indica en la siguiente tabla:

Capital del préstamo		Bonificación mensual	
Desde	Hasta	(5 a 9 años)	(10 años)
—	60.000	100	200
60.001	90.000	150	300
90.001	120.000	200	400
120.001	150.000	250	500
150.001	180.000	300	600
180.001	210.000	350	700
210.001	240.000	400	800
240.001	270.000	450	900
270.001	300.000	500	1.000
300.001	330.000	550	1.100
330.001	360.000	600	1.200
360.001	390.000	650	1.300
390.001	420.000	700	1.400
420.001	450.000	750	1.500
450.001	480.000	800	1.600
480.001	En adelante	850	1.700

Art. 138. *Abono de la ayuda*.—Se efectuará mensualmente a través de nómina, a partir de la fecha en que le sea notificada al empleado la concesión del préstamo, o de la notificación de esta circunstancia por el empleado a la Subdirección de Personal en los casos de préstamos gestionados particularmente, previa presentación de la póliza del préstamo y el contrato de compraventa del piso.

Art. 139. *Duración de la ayuda*.—1. Durante sesenta meses como máximo, contados desde la fecha en que se inició el abono de la ayuda o hasta el momento de cancelación del préstamo en el supuesto de realizarse ésta antes de la fecha prevista.

2. La ayuda se concede para el primer préstamo que consiga el empleado, no teniendo derecho a la misma en los casos de segundos préstamos, a no ser que durante la vigencia del primer préstamo no hubiese percibido la ayuda correspondiente a los sesenta meses, en cuyo supuesto percibiría la ayuda durante un número de meses igual a los que le faltasen para completar los sesenta meses.

Art. 140. *Finalización de la ayuda*.—1. Concluirá la ayuda en los siguientes supuestos:

- Por cancelación del préstamo.
- Por transcurso de los sesenta meses.
- Por baja definitiva en la Empresa.
- Por no dar al préstamo el destino para el cual se solicitó.
- Por venta de la vivienda.
- Por dejar de constituir su domicilio habitual la vivienda adquirida con el préstamo.

2. En los supuestos d), e) y f) del punto anterior debe comunicarlo el empleado al Departamento de Personal de su Centro de trabajo inmediatamente, a fin de que sea suprimida la ayuda que viniese percibiendo. En caso de que no lo comunicase y fuese comprobado el hecho en algún momento, le será retenido en la primera nómina el importe total a que ascienda la cantidad percibida indebidamente.

Art. 141. *Baja por servicio militar*.—En el caso de baja por servicio militar se le seguirá abonando mensualmente tal ayuda, siempre y cuando siga el empleado satisfaciendo la amortización mensual que le corresponda; en caso contrario, se le suspenderá la ayuda hasta su reincorporación a la Empresa.

Art. 142. *Suspensión de la ayuda*.—Quedará suspendida la ayuda que se viniera abonando hasta tanto que el empleado normalice su situación en los casos siguientes:

- Al no aportar la documentación justificativa del destino dado al préstamo.
- Por pasar a la situación de «excedencia», mientras dura la misma.

### CAPITULO IV

#### Prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente

Art. 143. *Incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente no laboral*.—1. Todo trabajador de la Empresa que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirá, con cargo a «Finanzauto, S. A.», un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que, sumado a la misma complete hasta el 80 por 100 de los haberes fijos diarios brutos del empleado durante los tres primeros días de permanencia en baja.

2. A partir del cuarto día de baja y hasta el treinta inclusive, la Empresa garantizará un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que, sumado a la misma, complete hasta el 90 por 100 de los haberes fijos del trabajador.

3. A partir del día treinta y uno de baja el complemento será tal que garantice el 100 por 100 de los haberes fijos, al sumar el mismo a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social.

4. En los casos de hospitalización del empleado, el complemento sumado a las prestaciones de la Seguridad Social garantizará el 100 por 100 de los haberes fijos desde el día de la hospitalización.

5. A estos efectos se consideran como haberes fijos diarios brutos los importes de salario base, escalón de actividad, prima de puntualidad y antigüedad.

6. El complemento previsto en los puntos 1, 2, 3 y 4 se abonará hasta que el empleado sea dado de alta para el trabajo o pase a alguna de las situaciones de invalidez previstas en la Seguridad Social.

7. Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria fueran iguales o superiores al porcentaje de los haberes fijos determinados conforme a los puntos 1, 2, 3 y 4, se abonará exclusivamente dicha prestación.

8. A propuesta del Servicio Médico de Empresa, del Jefe del Departamento a que pertenezca el empleado o del Jefe de Personal en cualquier caso, podrá suspenderse el abono del complemento, dando conocimiento previo de esta medida al Comité de Empresa en los siguientes casos:

a) Por no presentar dentro de los plazos legales las partes de baja, confirmación semanal y alta de la Seguridad Social (partes de baja y alta, cinco días, y partes de confirmación, dos días, contados a partir del día siguiente al de la expedición de los mismos).

b) Cuando existan indicios de enfermedad fingida o prolongación de la situación de baja por incumplimiento de las prescripciones médicas.

Art. 144. *Incapacidad laboral transitoria debida a accidente laboral o enfermedad profesional.*—1. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria debida a accidente laboral o enfermedad profesional, el empleado percibirá un complemento en cuantía tal que, sumado a la prestación reglamentaria de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, le garantice el 100 por 100 de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos éstos según se definen en el artículo anterior de este capítulo.

2. Si la prestación que correspondiese de la Mutua de Accidentes fuese igual o superior al porcentaje de los haberes fijos indicado en el punto anterior, se abonará exclusivamente aquella.

3. De igual manera a la prevista en el artículo anterior, podrá suspenderse el abono del complemento en los siguientes casos, previo informe al Comité de Seguridad e Higiene del Centro de Trabajo:

a) Si no hubiera usado los medios de protección exigidos, facilitados por la Empresa y que hayan sido homologados siempre que exista norma técnica que obligue a su homologación.

b) Si se produjese una autolesión.

Art. 145. *Revisiones y topes del complemento.*—1. Todas las prestaciones complementarias económicas que con cargo a la Empresa se establecen en el presente Convenio, para las distintas situaciones de incapacidad laboral transitoria, serán revisadas en el mismo porcentaje que establezca cualquier disposición legal que contemple a su vez la revisión de los subsidios económicos de la Seguridad Social vigentes en la actualidad.

2. El complemento de la Empresa resultante después de la revisión en el caso de que ésta fuese al alza, nunca supondrá que con su adición a la prestación de la Seguridad Social resulte una cifra superior al 100 por 100 de los haberes fijos.

CAPITULO V

Jubilación

Art. 146. *Jubilación voluntaria.*—1. El personal que el día en que cumpla la edad de sesenta y cinco años, cualquiera que fuese su antigüedad en la Empresa, se jubile, tendrá derecho a una gratificación voluntaria, consistente en la cuantía de una mensualidad de sus haberes por cada año completo de servicio en la Empresa. A estos efectos se entenderá por haberes la suma del salario base, escalón de actividad y antigüedad.

2. Cuando la jubilación se produzca entre los sesenta años de edad y antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, o después de cumplidos los sesenta y cinco años y hasta los sesenta y nueve años, percibirá una gratificación que, en función del salario base, escalón de actividad y antigüedad del interesado en el momento de su jubilación y de acuerdo con el número de años completos de servicio a la Empresa, tendrá los valores resultantes de la siguiente fórmula:

$$\text{Gratificación de jubilación} = (S. B. + E. A. + \text{Ant.}) \times A. S. \times C. \text{ Ant.} \times C. \text{ Grat.}$$

S. B. = Salario base.  
E. A. = Escalón de actividad.  
Ant. = Antigüedad.  
A. S. = Años completos de servicio en la Empresa.  
C. Ant. = Coeficiente de antigüedad.  
C. Grat. = Coeficiente de gratificación.

	Edad	Coef. gratific.	Años antig.	Coef. antig.
Años cumplidos al jubilarse ... ..	60	0,60	35 ó menos	1,00
	61	0,68		1,02
	62	0,76		1,03
	63	0,84		1,04
	64	0,92		1,05
Jubilación el día que cumple años.	65	1,00	36 ó más	
65 + 1 día a ... ..	66	0,50		
66 + 1 día a ... ..	67	0,33		
67 + 1 día a ... ..	68	0,25		
68 + 1 día a ... ..	69	0,20		

3. Los impuestos que pudiesen corresponder a esta gratificación serán por cuenta del trabajador:

CAPITULO VI

Seguros

Art. 147. *Seguro de amortización de préstamos.*—1. Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa mantendrá la póliza de seguro voluntario suscrita con el I. N. S. S., por la que se garantiza el pago por este Instituto de las obligaciones pendientes contraídas por el empleado que se encuentre en el disfrute de un préstamo o crédito para vivienda concedido por cualquier entidad de crédito oficial o privada en el supuesto de sobrevenir su fallecimiento.

2. Las primas correspondientes a este seguro serán a cargo exclusivo de la Empresa.

3. La cuantía máxima del préstamo asegurable será de 500.000 pesetas, siendo condición indispensable para la suscripción del seguro que el préstamo para vivienda esté a nombre del empleado de Finanzauto, S. A., y su tiempo de amortización no sea superior a diez años.

Art. 148. *Seguro de vida.*—1. Como medida de previsión en favor de los empleados de la Empresa se mantendrán los seguros colectivos de vida actualmente suscritos con diversas Compañías aseguradoras y que cubren los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivados de enfermedad, accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad profesional.

2. Tales seguros consistirán en el abono de la suma de un millón de pesetas por una u otra de las Compañías según la contingencia acaecida, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Compañías aseguradoras	Muerte natural	Muerte accidental	I. P. absoluta derivada de enfermedad	I. P. absoluta derivada de accidente
La Sud América, S. A. ... ..	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Metrópolis, S. A. ... ..	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Cervantes, S. A. ... ..		1.000.000		1.000.000
<b>Total ... ..</b>	<b>2.000.000</b>	<b>3.000.000</b>	<b>2.000.000</b>	<b>3.000.000</b>

3. Tendrán derecho a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

4. El importe de uno u otro seguro se abonará a partir del momento en que hubiese ocurrido la muerte del empleado asegurado, o a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del órgano competente de la Seguridad Social sobre la calificación del grado de invalidez sobrevenida. En cualquier caso habrá de acreditarse ante la Empresa de forma fehaciente la contingencia que pueda originar la percepción.

5. En el pago de las primas correspondientes participarán el empleado con la cuota mensual de 165 pesetas, que le serán retenidas a través de la nómina.

6. Al jubilarse el empleado permanecerá en alta en los seguros de las Compañías la Sud América y Metrópolis, sin que

en lo sucesivo tenga que abonar prima alguna, quedando ésta totalmente por cuenta de «Finanzauto, S. A.». El capital asegurado en esta situación será el que tuviera el trabajador en el momento de su jubilación, sin que pueda ser aumentado en el futuro.

CAPITULO VII

Percepciones económicas durante el servicio militar

Art. 149. *Servicio militar.*—1. El empleado que cause baja en la Empresa por cumplimiento del servicio militar, ya sea éste obligatorio o voluntario, y cuya antigüedad en la Empresa fuera como mínimo un año, percibirá tres mensualidades del salario base que viniera disfrutando en el momento de su baja, que se harán efectivas junto con la liquidación del finiquito que corresponda, previa justificación de su incorporación efectiva a filas.

2. En el supuesto de que una vez incorporado a filas fuese declarado exento por cualquier causa, tendrá derecho a percibir únicamente la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en filas.

3. Si fuese destinado a alguna de las plazas africanas percibirá mensualmente, a partir del cuarto mes de su incorporación a filas y mientras permanezca en ese destino, el 100 por 100 de su salario base.

4. Los empleados durante su servicio militar, por disponer de tiempo libre, previa la autorización militar para el trabajo y la necesidad de sus servicios en la Empresa, podrán incorporarse al trabajo ya sea en su Centro de origen o en aquel que exista en el lugar donde realiza su servicio militar, abonándosele el número de horas trabajadas en función de su salario-hora de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base mes} + \text{Escalón actividad} + \text{mes} + \text{Antigüedad}}{143} \times \text{número horas realizadas}$$

5. En el supuesto de que hubiese realizado más de ciento cuarenta y tres horas en el periodo de treinta días seguidos se le abonará la retribución mensual en su totalidad (salario base, escalón de actividad, más antigüedad, más prima de puntualidad), y las horas que excedan de ciento cuarenta y tres, como horas extraordinarias.

6. Aquellos empleados que estando destinados en alguna de las plazas africanas durante sus licencias temporales realicen trabajos en algún centro de «Finanzauto, S. A.», se les suspenderá el abono del salario base que se indica en el punto 3 durante el periodo de su actividad laboral y en sustitución se les abonarán las horas que realicen de trabajo, siguiendo la fórmula del punto 4.

7. Las gratificaciones extraordinarias de este Convenio de verano y Navidad se les abonarán, en todo caso, como si estuviesen en activo.

#### CAPITULO VIII

##### Otras ayudas

Art. 150. *Dote matrimonial*.—1. El personal que integra la plantilla de la Empresa a la entrada en vigor de este Convenio y rescinda su relación laboral por contraer matrimonio dentro de los noventa días anteriores a la fecha del mismo percibirá en concepto de dote matrimonial una gratificación equivalente a una mensualidad y media del salario base que disfrute en el momento de la baja en la Empresa por cada año completo de servicio, computándose como año completo la fracción superior a seis meses y despreciándose las fracciones inferiores.

2. La cuantía máxima de la dote matrimonial será de trece mensualidades y media de salario base.

3. La dote matrimonial le será abonada después de causar baja en la Empresa, previa presentación del libro de familia que acredite el matrimonio celebrado.

4. Los impuestos que pudieran gravar esta gratificación serán por cuenta del empleado.

Art. 151. *Medicamentos*.—Se mantiene el régimen de ayuda al pago de medicamentos actualmente establecido en algunos Centros de trabajo, consistente en el abono del 15 por 100 del total de los productos adquiridos en el establecimiento previamente determinado. Esta medida será de aplicación a los centros de trabajo que actualmente no la tengan establecida, siempre que la implantasen con los mismos condicionamientos que aquéllos que en la actualidad la disfrutan.

Art. 152. *Obsequio de Reyes*.—Con motivo de la festividad de los Reyes Magos, y como obsequio a los hijos de los empleados, la Empresa abonará a cada empleado una cantidad por cada hijo que al día 8 de enero no hubiese cumplido aún los diez años, cantidad que se fijará cada año por la propia Empresa en base a la cantidad abonada el año anterior y el crecimiento del índice de precios al consumo del año anterior.

En los casos de matrimonio entre empleados, el obsequio se abonará sólo a uno de ellos.

Art. 153. *Bolsa de Navidad*.—En conmemoración de las fiestas navideñas, la Empresa hará entrega a cada empleado de una «bolsa», siendo el valor de su contenido el equivalente al del año anterior, incrementado de acuerdo con el crecimiento del índice de precios al consumo del año en curso.

Art. 154. *Economato*.—Como ayuda al pago de cuotas por pertenencia a algún economato laboral, la Empresa satisfará en un 50 por 100 dichas cuotas a aquellos empleados que voluntariamente se asocien al que de esta modalidad exista en la localidad de su residencia.

Art. 155. *Comedores*.—1. En aquellos Centros de trabajo en que por necesidades del servicio haya de prolongarse la jornada laboral en horas extraordinarias se mantiene el servicio de comedor establecido, que podrá ser totalmente gratuito para el empleado o con una módica aportación por su parte, según se convenga entre el Comité y la Dirección del Centro de trabajo.

2. En los Centros de trabajo en los que no haya posibilidad de instalar el servicio de comedor, cuando haya de prolongarse la jornada en horas extraordinarias, se subvencionará la comida en la cuantía que también se convenga entre el Comité y la Dirección del Centro de trabajo, siendo aplicable esta medida

asimismo para el supuesto de que por la misma razón hubiera de realizarse la cena fuera del domicilio particular.

Art. 156. *Transporte a los Centros de trabajo*.—1. La Empresa, para el transporte de los empleados a los Centros de trabajo ubicados fuera de la localidad, mantendrá el actual servicio de autobuses, que serán totalmente gratuitos para los empleados.

2. En el supuesto de que el número habitual de usuarios del autocar fuese menor del 25 por 100 de las plazas disponibles, podrá la Dirección sustituir su servicio por otra modalidad de transporte que sea, a su juicio, más aprovechable.

3. El comité de Centro estudiará con la Dirección el recorrido más idóneo a establecer para el autocar.

Art. 157. *Ayuda a subnormales*.—1. Para la vigencia del presente Convenio se establece una ayuda de 10.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal que los trabajadores pudieran tener a su cargo, abonándose con efectos del día siguiente al de la firma de este Convenio o desde la fecha de declaración de la subnormalidad, de ser ésta posterior.

2. A estos efectos se consideran únicamente aquellas situaciones reconocidas como tales por la Seguridad Social.

3. Su abono se realizará mensualmente en tanto el hijo subnormal esté asistiendo a un centro especializado, debiendo el trabajador aportar en los meses de septiembre y junio de cada curso escolar el justificante que acredite la asistencia de su hijo a dicho centro. En el supuesto de que ambos cónyuges fueran trabajadores de «Finanzauto, S. A.», esta ayuda se abonará únicamente a uno de ellos.

4. La ayuda se suspenderá a partir del mes en que, por cualquier causa, dejase de asistir el hijo al centro especializado.

#### CAPITULO IX

##### Fondo de chatarra

Art. 158. *Finalidad*.—El fondo de chatarra tendrá una finalidad social para la atención de las necesidades individuales o colectivas de los empleados.

Art. 159. *Constitución del fondo*.—1. En cada Centro existirá un fondo de chatarra, que se nutrirá con el importe de la venta de la chatarra procedente de desguaces, papel inutilizado, cartón, embalajes, flejes, listados de ordenador y en general del producto de la venta de cualquier material que pueda considerarse inútil por la Dirección del Centro.

2. La operación de venta de los productos indicados estará supervisada por el Jefe del Departamento de donde proceda y un miembro del Comité, responsabilizándose ambos de que el producto de la venta se ingrese en la cuenta creada al efecto.

3. A oficinas centrales remitirán los restantes Centros de trabajo el 75 por 100 de las ventas de los productos que se detallan en el punto 1 anterior, con la finalidad de nutrir el fondo de chatarra intercentros.

4. De la aportación realizada a central según el punto 3 se separará un 9 por 100, que pasará a integrar el fondo de chatarra de central, al que se acumulará el producto de las ventas de material de desecho que puedan generar los diversos Departamentos dependientes orgánicamente de la misma.

5. Las ayudas satisfechas al personal para el pago de intereses de los préstamos de viviendas previstas en el artículo 133 y siguientes y las primas correspondientes al seguro de amortización de préstamos previstas en el artículo 147 serán con cargo al fondo de chatarra intercentros. A este mismo fondo se abonarán o cargarán los resultados positivos o negativos, respectivamente, de las acciones adquiridas en su día con el montante de este fondo, con el fin de rentabilizar el mismo.

Art. 160. *Administración y control*.—1. La administración del fondo de chatarra estará a cargo del Comité de Centro, quien libremente podrá disponer del mismo, dedicándolo a los fines que se indican en el artículo 158.

2. La Dirección del Centro sólo podrá impedir el uso del fondo si su destino fuera para contrarrestar o paliar los efectos económicos de las medidas disciplinarias, del absentismo o de huelga y paros.

3. Para la disposición del fondo se deberá presentar al Director del Centro, para su firma, notificación escrita en la que conste el destino, el número personal de matrícula del empleado beneficiario y la cantidad a disponer.

#### CAPITULO X

##### Ropa de trabajo

Art. 161. *Buzos*.—En el transcurso de cada año natural se facilitarán hasta tres buzos al personal que habitualmente los viene utilizando.

#### TITULO VII

##### Percepciones económicas

#### CAPITULO PRIMERO

##### Salario

Art. 162. *Estructura salarial*.—La tabla salarial está integrada por un sistema de coordenadas de doble dimensión cuyo eje de ordenadas viene graduado por niveles económicos y el eje de abscisas mide el salario base de ingreso, salario base y escalones de actividad, según anexo número 1 y número 1 bis (mensual y anual).

Art. 163. *Niveles económicos*.—1. Las diferentes categorías laborales afectadas por el Convenio, con independencia del grupo profesional en que están encuadradas, quedarán agrupadas a efectos retributivos en diez niveles económicos, que de menor a mayor se relacionan en el anexo número 2.

2. El Aprendiz de cuarto año sin plaza y Oficial de tercera obrero y el Botones con dieciocho años cumplidos, y siempre que uno y otro lleven al menos un año prestando servicio en activo en estas categorías, conservarán sus respectivas categorías, pero se integrarán a efectos económicos en el nivel 2.

Art. 164. *Encuadramiento retributivo*.—Cada empleado, dentro del nivel económico correspondiente a su categoría laboral, estará encuadrado en una letra de la tabla de salarios, que tendrá la conceptualización jurídica que se establece en los artículos siguientes.

Art. 165. *Salario base «A»*.—1. Es la parte de retribución del trabajador para la jornada normal de este Convenio en cada Centro de trabajo a una actividad normal de trabajo.

2. El salario base está formado por una sola cantidad resultante de la adición de los distintos componentes salariales del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica, de los complementos salariales de trabajo que contiene el artículo quinto del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, relativos a penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, embarque, turnos, trabajos nocturnos, Jefe de Equipo o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente y, asimismo, el quebranto de moneda, plus de distancia y plus de transporte.

3. La integración de todos los conceptos y complementos salariales anteriormente enumerados en el salario base tiene como fundamento la simplificación numérica y la petición de la parte social de que este concepto sea una sola cifra que abarque globalmente los distintos componentes remunerativos englobados en el salario base.

4. Cualquier complemento salarial que la Empresa estuviese obligada a abonar en el futuro, siempre que no fuese absorbible o compensable, a no ser que se hubiera pactado una cifra superior, girará sobre el salario base de la Ordenanza Siderometalúrgica vigente o del Convenio del sector que la sustituya.

Art. 166. *Salario base de ingreso «Z»*.—El salario base del personal de nuevo ingreso será el establecido en la letra «Z» durante un tiempo máximo de seis meses desde su ingreso en la Empresa, corresponderá al 90 por 100 del importe del salario base y, consiguientemente, será el resultante de la suma de los distintos componentes salariales especificados para el salario base con carácter general.

Art. 167. *Complemento por escalones de actividad (restantes letras)*.—Por la mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, se fijan distintos escalones de actividad complementarios al salario base para cada nivel económico, según la tabla salarial de la Empresa.

Art. 168. *Antigüedad*.—1. El personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en cuantías equivalentes a 1.323 pesetas mensuales por cada cuatrienio.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa desde la fecha de ingreso, incluyendo el tiempo de aspirantazgo, aprendizaje y servicio como Botones.

3. Se computará el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público, así como de prestación de servicio militar, no computándose, por el contrario, la permanencia en situación de excedencia voluntaria o permiso sin sueldo de larga duración.

4. Se computará la antigüedad en razón del número de años de servicio dentro de la Empresa, con independencia del grupo profesional o categoría laboral en que se encuadre o haya estado encuadrado el trabajador.

5. También se computarán los servicios prestados a la Empresa en períodos de prueba, trabajo en prácticas o mediante contrato eventual cuando se incorporen a la Empresa, sin solución de continuidad.

6. Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada cuatrienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente, si es posterior.

7. En el supuesto de que un trabajador cese en la Empresa por su voluntad, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir del último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 169. *Premio de puntualidad, asistencia y comportamiento*.—Con el fin de premiar la asistencia al trabajo y comportamiento en el mismo, se abonará mensualmente la cantidad de 1.200 pesetas de acuerdo con las normas actualmente vigentes que regulan este premio.

Art. 170. *Valor de las horas extraordinarias*.—1. Para cada uno de los empleados encuadrados en las categorías laborales que se relacionan en el anexo número 3, se establece un solo valor de la hora extraordinaria fijada para la vigencia de este Convenio, en uso de la facultad que concede el artículo sexto del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y el artículo sexto de la Orden de 22 de diciembre de 1973.

2. Las restantes categorías laborales no relacionadas en el

citado anexo no percibirán en ningún caso importe alguno por horas extraordinarias.

3. Los Mecánicos de Taller que presten servicios en campo percibirán las horas extraordinarias que realicen en tal servicio a los valores correspondientes a su misma categoría en campo.

Art. 171. *Cómputo mensual de las horas extraordinarias*.—A los efectos de determinar el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes, se sumará todo el tiempo trabajado en horas extraordinarias durante este período, considerándose del total, a efectos de abono, por un lado las horas completas y en cuanto a la fracción de horas que pudiera resultar en minutos sexagesimales o centesimales, se seguirá el siguiente criterio: Se despreciarán a efectos de devengo los minutos comprendidos entre 0 y 15 sexagesimales y 0 y 25 centesimales. Se abonará como media hora extraordinaria los minutos comprendidos entre 16 y 45 sexagesimales y 26 y 75 centesimales; se considerará como una hora extraordinaria completa a partir de 46 minutos sexagesimales y 76 centesimales.

Art. 172. *Primas de producción*.—Con independencia de los anteriores conceptos retributivos, la Dirección podrá establecer con carácter complementario de los mismos un sistema de retribución de trabajo por incentivo en función de tiempos, cantidad y calidad de trabajo, facturación, objetivos económicos y beneficios a conseguir.

Art. 173. *Participación en los beneficios anuales de la Empresa*.—1. Se establece una participación en los beneficios anuales de la Empresa equivalentes al 11 por 100 del beneficio disponible, entendiéndose por tal el que resulte de la distribución de beneficios de la Memoria del ejercicio anual después de minorar del beneficio líquido las cantidades que por disposiciones legales o estatutos sociales se han de deducir del mismo, que son: el impuesto sobre Sociedades, la reserva estatutaria, la reserva legal y el dividendo a las acciones.

2. La distribución de beneficios será repartida en igual cuantía para todos los trabajadores sin distinción de categorías.

Art. 174. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se abonará con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes dos pagas extraordinarias, denominadas una de verano y otra de Navidad, estando integrada cada una de ellas por el importe de un mensualidad de los conceptos retributivos: Salario base, complemento por escalón de actividad y antigüedad; se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

## CAPITULO II

### Revisión salarial

Art. 175. *Sistema de revisión*.—En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 8,7 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, aplicándose la citada revisión de forma automática y proporcional a las cuantías percibidas o a percibir por los conceptos retributivos de salario base, escalón de actividad, antigüedad, premio de puntualidad, asistencia y comportamiento, exceso de jornada y horas extraordinarias, con efectos de 1 de enero de 1980.

## CAPITULO III

### Vigencia

Art. 176. *Vigencia*.—Los valores salariales relativos a la tabla salarial, antigüedad, prima de puntualidad, asistencia y comportamiento y horas extraordinarias tendrán una vigencia de un año.

## CAPITULO IV

### Normas sobre pago de retribuciones

Art. 177. *Forma y periodicidad*.—1. Todos los conceptos económicos que cada empleado tenga derecho a percibir, expresados en los capítulos anteriores de este título, serán abonados con carácter mensual, haciéndose efectivo el pago mediante el correspondiente recibo de salarios, bien en metálico o mediante transferencia bancaria o talón nominativo, según la conveniencia de la Empresa, con objeto de garantizar las mayores medidas de seguridad, evitando transporte de fondos monetarios.

2. El pago se efectuará dentro de los cinco últimos días de cada mes, teniendo las cuantías a abonar fecha valor del 27 del mes a que corresponda el pago.

3. Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 174 se abonarán mediante nóminas extraordinarias que se harán efectivas los días 15 de julio y 19 de diciembre.

4. La participación en los beneficios anuales de la Empresa que corresponda a cada empleado se abonará una vez aprobado por la Junta general de accionistas el resultado económico del ejercicio.

Art. 178. *Nómina complementaria*.—Para los empleados que hayan ingresado en la Empresa con posterioridad a la fecha de cierre de datos de nómina, enviados al ordenador, e igualmente para el abono de cualquier complemento o regularización que existiese, se confeccionará dentro de la primera decena del mes una nómina complementaria para abonar o reajustar los devengos, prestaciones o retenciones de la nómina ordinaria del mes anterior.

Art. 179. *Número de pagas*.—1. Los conceptos económicos

que integran la estructura salarial de la Empresa (tabla salarial) y la antigüedad se percibirán en catorce pagas equivalentes a doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias reguladas en el artículo 174.

2. Los demás conceptos económicos se abonarán con la periodicidad establecida para cada uno de ellos, en el mes siguiente a haberse devengado el derecho a los mismos.

## CAPITULO V

*Indemnizaciones o suplidos por desplazamiento, dietas y gastos de transporte*

Art. 180. *Finalidad.*—Como consecuencia de viajes oficiales para asuntos de la Empresa que hayan sido previamente notificados y autorizados, los trabajadores percibirán las correspondientes indemnizaciones o suplidos por gastos, de acuerdo con los artículos siguientes.

Art. 181. *Sistema de dietas.*—1. Se establecen dietas y medias dietas con motivo de los desplazamientos que pueden producirse, y en ellas, entre otros, están incluidos los siguientes gastos: Alojamiento, desayuno, almuerzo, cena, propinas y otros pequeños gastos.

2. Las dietas y medias dietas de los Delegados de ventas incluyen también posibles invitaciones a clientes.

Art. 182. *Concepto de dieta completa.*—Se abona dieta completa cuando entre las horas de salida y llegada hayan transcurrido veinticuatro horas o múltiplo de las mismas; o bien sin alcanzar dichos tiempos se pernocte fuera del domicilio.

Art. 183. *Concepto de media dieta.*—Se abonará media dieta en los casos siguientes:

a) Cuando no alcanzando el tiempo de desplazamiento (veinticuatro horas) ni pernoctando fuera del domicilio, la hora de regreso supere las cuatro de la tarde o las once de la noche y en función de la hora de salida hubiese necesidad de efectuar una o las dos comidas fuera del domicilio.

b) Cuando superado el tiempo de desplazamiento (veinticuatro horas) o múltiplo de las mismas, la hora de regreso sea posterior a las cuatro de la tarde o las once de la noche.

Art. 184. *Devengo y valor de dietas.*—1. Las dietas se percibirán teniendo en cuenta la categoría laboral de cada empleado. Los representantes del personal en sus desplazamientos a reuniones percibirán las dietas establecidas en el anexo número 4, salvo que por su categoría laboral les correspondiesen dietas superiores, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de este Convenio.

2. El importe de las dietas y las medias dietas se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo número 4.

Art. 185. *Medios de transporte para los desplazamientos.*—Se establece de forma general el uso obligatorio de cualquier medio de transporte público más rápido para los desplazamientos al servicio de la Empresa entre Centros de trabajo, capitales de provincia o localidades que dispongan de los mismos. Únicamente en los casos de evidente necesidad y previa autorización del Director podrá utilizarse el vehículo propio.

Art. 186. *Desplazamiento en vehículo de la Empresa.*—Cuando el desplazamiento se haga en vehículo de la Empresa, se consignarán los datos requeridos en el apartado correspondiente del parte de desplazamiento, aun cuando no se haya pagado el carburante.

Art. 187. *Desplazamiento en vehículo particular.*—1. Cuando el desplazamiento se haga en vehículo particular se pagará cada kilómetro realizado al valor normal que figura en el anexo número 4.

2. Cuando en los desplazamientos se utilice un solo coche particular por dos o más empleados se abonará el importe del kilometraje al propietario del vehículo y un complemento por kilómetro por todos los acompañantes, sean uno o varios, de acuerdo con el valor que figura en el anexo número 4, que equivaldrá siempre al 18 por 100 del valor normal del kilómetro vigente en cada momento.

3. El kilometraje de los desplazamientos en coche particular para los Demostradores de máquinas de Obras Públicas, Inspectores posventa y Mecánicos que empleen su vehículo para reparaciones en campo se abonará de acuerdo con el valor que figura en el anexo número 4, que estará incrementado siempre en un 5 por 100 sobre el valor normal del kilómetro vigente en cada momento.

ANE

DISPOSICION TRAN

El plazo que se establece en el artículo 37, queda ampliado para el año 1980 hasta el 15 de abril.

Tabla sal

(Mens

Nivel	Salario ingreso Z	Salario base A	Escalones								
			B	C	D	E	F	G	H	I	J
1		Según anexo 1 bis	556	1.111	1.528	1.943	2.360	2.778	3.195	3.612	4.029
2	38.399	42.665	600	1.200	1.681	2.160	2.641	3.121	3.602	4.083	4.564
3	38.999	43.332	962	1.923	2.522	3.121	3.720	4.318	4.917	5.516	6.115
4	40.950	45.500	1.201	2.402	3.122	3.842	4.562	5.280	6.000	6.720	7.440
5	43.205	48.005	1.582	3.123	4.203	5.277	6.357	7.438	8.518	9.602	10.682
6	44.708	49.875	2.040	4.079	5.519	6.958	8.398	9.836	11.276	12.718	14.158
7	48.461	53.845	2.641	5.282	7.202	9.123	11.043	12.958	14.878	16.797	18.717
8	53.495	59.438	3.360	6.720	9.359	11.996	14.635	17.278	19.917	22.558	25.197
9	61.061	67.867	3.601	7.201	10.080	12.959	15.838	18.715	21.594	24.471	27.350
10	65.062	72.291	4.318	8.636	11.636	14.632	17.632	20.632	23.632	26.636	29.636

(An

Nivel	Salario ingreso Z	Salario base A	Escalones								
			B	C	D	E	F	G	H	I	J
1		Según anexo 1 bis	7.784	15.554	21.392	27.202	33.040	38.892	44.730	50.568	56.406
2	537.586	597.310	8.400	16.800	23.534	30.240	36.974	43.694	50.428	57.162	63.896
3	545.986	608.648	13.468	26.922	35.308	43.694	52.080	60.452	68.838	77.224	85.610
4	573.300	637.000	16.814	33.628	43.708	53.788	63.868	73.920	84.000	94.080	104.160
5	604.870	672.070	21.868	43.722	58.842	73.878	88.998	104.132	119.252	134.428	149.548
6	625.912	695.450	28.580	57.108	77.286	97.412	117.572	137.704	157.864	178.052	198.212
7	678.454	753.830	36.974	73.948	100.828	127.722	154.602	181.412	208.292	235.158	262.038
8	748.930	832.132	47.040	94.080	131.028	167.944	204.890	241.892	278.838	315.812	352.758
9	855.134	950.138	50.414	100.814	141.120	181.426	221.732	262.010	302.316	342.594	382.900
10	910.668	1.012.074	60.452	120.904	162.904	204.848	246.848	288.848	330.848	372.804	414.804

4. Los Mecánicos que utilicen su propio vehículo para realizar obras en campo y tengan que llevar caja pesada de herramientas devengarán un complemento por kilómetro, de acuerdo con el valor que figura en el anexo número 4, que equivaldrá siempre al 5,50 por 100 del valor normal del kilómetro vigente en cada momento.

Art. 188. *Desplazamientos en transportes públicos.*—Cuando el medio de transporte sea un servicio público, el tipo de billete se atenderá a lo establecido en el anexo número 4.

Art. 189. *Otros gastos.*—Cualquier otro gasto que no esté comprendido entre los que constituyen las dietas y que hubieran sido satisfechos habrán de ser justificados documentalmente (siempre que sea posible) y su importe figurará en el recuadro correspondiente del parte de desplazamiento.

Art. 190. *Parte de desplazamiento.*—Es obligatorio para todo el personal de «Finanzauto, S. A.», el uso del parte de desplazamiento para liquidar cualquier cantidad que corresponda a los conceptos reseñados en este capítulo.

Art. 191. *Autorización y liquidación de partes de desplazamiento.*—1. Concluido el viaje y antes de finalizar las dos jornadas laborables siguientes, existe la obligación de liquidar el parte de desplazamiento en Caja, debidamente visado por las siguientes personas:

a) En las bases:

El Director y los Jefes de Departamento al personal a su cargo.

b) En las sub-bases:

El Director a todo el personal.

c) En la central:

El Director general, Directores, Subdirectores, Apoderados y Directivos a los empleados que dependan directamente de ellos.

2. Los Cajeros asumirán la responsabilidad de la liquidación con respecto a errores de cálculo, aportación de justificantes (siempre que sea posible adjuntarlos) y visés necesarios, así como de la presentación del parte dentro del plazo establecido en el punto anterior.

3. El incumplimiento de los plazos de liquidación de los

partes y de las normas que regulan los desplazamientos determinará que no se abone ninguna cantidad, corriendo los gastos por cuenta del empleado.

Art. 192. *Falsamiento de los partes de desplazamiento.*—Tendrá la consideración de falta muy grave el redactar fraudulentamente la confección del parte de desplazamiento.

Art. 193. *Revisión de los valores de dietas.*—El valor de la dieta y media dieta será revisado el primero de cada año, de acuerdo con el crecimiento del índice general de precios al consumo de los doce meses anteriores facilitado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 194. *Revisión de los valores de kilometraje.*—El valor normal del precio por kilómetro fijado en el anexo número 4 será revisado periódicamente por la Subdirección Económica, con la participación del Comité, cuando el importe resultante del conjunto de los componentes que intervienen en la fórmula de cálculo experimente una variación superior al 10 por 100 respecto del último precio así determinado.

DISPOSICION FINAL

Durante la vigencia de este Convenio las partes firmantes del mismo pactado bajo los principios de buena fe y respeto mutuo dejan constancia de su vinculación a la paz social, obligándose a acudir a la mediación, conciliación y arbitraje para la resolución de sus controversias.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Los artículos 20, 21 y 22 entrarán simultáneamente en vigor en cada Centro, como máximo, a los cuatro meses de la firma del presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

El actual Comité Estatal, a partir del día de la firma de este Convenio y hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales en «Finanzauto, S. A.», quedará constituido en Comité Inter-centros, regulándose su composición y funcionamiento en las normas que se contienen en el capítulo V del título III del presente Convenio.

XO I

SITORIA TERCERA

arial 1980

sual)

de actividad

K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
4.446	4.863	5.280	5.697	6.114	6.531	6.948	7.365	7.782	8.199	8.616	9.033
5.045	5.526	6.007	6.488	6.969	7.450	7.931	8.412	8.893	9.374	9.855	10.336
6.714	7.313	7.912	8.511	9.110	9.709	10.308	10.907	11.506	12.105	12.704	13.303
8.160	8.880	9.600	10.320	11.040	11.760	12.480	13.200	13.920	14.640	15.360	16.080
11.759	12.838	13.919	14.999	16.079	17.159	18.239	19.319	20.399	21.479	22.559	23.639
15.598	17.036	18.476	19.916	21.356	22.796	24.236	25.676	27.116	28.556	29.996	31.436
20.838	22.556	24.278	26.000	28.319	30.239	32.159	34.079	35.999	37.919	39.839	41.759
27.836	30.475	33.110	35.749	38.388	41.027	43.666	46.305	48.944	51.583	54.222	56.861
30.232	33.111	35.986	38.865	41.750	44.629	47.505	50.384	53.263	56.142	59.021	61.900
32.628	35.628	38.630	41.630	44.629	47.629	50.624	53.624	56.628	59.628	62.628	65.628

aul)

de actividad

K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
62.244	68.082	73.920	79.758	85.596	91.432	97.272	103.110	108.948	114.786	120.624	126.462
70.630	77.364	84.098	90.832	97.566	104.300	111.034	117.768	124.502	131.236	137.970	144.704
93.966	102.382	110.798	119.154	127.540	135.926	144.312	152.698	161.084	169.470	177.856	186.240
114.240	124.320	134.400	144.480	154.560	164.640	174.720	184.800	194.880	204.960	215.040	225.120
164.628	179.746	194.866	209.936	225.106	240.226	255.346	270.466	285.586	300.706	315.826	330.946
218.344	238.504	258.664	278.824	298.984	319.144	339.304	359.464	379.624	399.784	419.944	440.104
288.904	315.784	342.706	369.586	396.466	423.346	450.226	477.106	503.986	530.866	557.746	584.626
388.704	428.650	463.540	500.486	537.432	574.378	611.324	648.270	685.216	722.162	759.108	795.054
423.248	463.554	503.804	544.110	584.500	624.806	665.070	705.376	745.682	785.988	826.294	866.600
486.792	498.792	540.820	582.820	624.808	666.806	708.786	750.738	792.792	834.792	876.792	918.792

## ANEXO 1 BIS

## Salarios correspondientes al nivel 1

Categorías	Salario base mensual A	Salario base anual A	Categorías	Salario base mensual A	Salario base anual A
Aprendiz 4.º	30.379	425.306	Botones 15 años	24.625	344.750
Botones 17 años	30.379	425.306	Aspirante 15 años	24.625	344.750
Aspirante 17 años	30.379	425.306	Aprendiz 1.º	22.537	315.518
Aprendiz 3.º	28.901	376.614	Botones 14 años	22.537	315.518
Botones 16 años	28.901	376.614	Aspirante 14 años	22.537	315.518
Aspirante 16 años	26.901	376.614	Botones más 17 años	39.594	554.318
Aprendiz 2.º	24.625	344.750	Aprendiz 4.º sin plaza de Oficial 3.º	40.094	581.318

## ANEXO 2

## Asimilación de categorías profesionales a niveles económicos

Nivel	Categoría	Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
1	Aprendiz 4.º Botones 17 a. Aspirantes 17 a. Aprendiz 3.º Botones 16 a. Aspirantes 16 a. Aprendiz 2.º Botones 15 a. Aspirantes 15 a. Aprendiz 1.º Botones 14 a. Aspirantes 14 a. Botones más 17 a. Aprendiz 4.º SV Ofc. 3.ª	4	Ofc. 2.ª Ob. T. Chófer. Almacenero. Conserje. Oficial 2.ª Adtvo. Aux. Adtvo. 5 a. Dependiente 2.ª Codificador 2.ª Delineante 2.ª Tec. Org. 2.ª	8	Jefe Operación. Jefe Codif. Programador 2.ª Delin. Proyec. Jefe 2.ª Organ. Encarg. Almacén. Jefe 1.ª Adtvo. Jefe 1.ª Tienda. Jefe 2.ª Tienda. Programador 1.ª Jefe Taller. Maestro Taller. Maestro 2.ª Taller. Jefe 1.ª Organ.
2	Peón Ordinario. Guarda. Vigilante. Ordenanza. Portero. Telefonista. Peón Limpieza. Botones de más de 17 a. Apd. 4.º SV Ofc. 3.ª	5	Oficial 1.ª Ob. T. Oficial 2.ª Ob. C. Oficial 1.ª Adtvo. Dependiente 1.ª Practicante. Delineante 1.ª Técnico Org. 1.ª Codificador 1.ª Operador 2.ª Del. Ventas «C».	9	Jefe Insp. P. V. Analista. Perito. Graduado Social. A. T. S. Maq. Naval. Ing. Técnico. Del. Ventas «B». Inspector P. V.
3	Oficial 3.ª Ob. Peón Especialista. Auxiliar Adtvo. Calcador. Auxiliar Organ.	6	Jefe Eq. T. Ofc. 1.ª Ob. C. Demostrador. Codif. Progr. Operador 1.ª	10	Ingeniero. Licenciado. Prof. Mercantil. Del. Ventas «A».
		7	Jefe Eq. C. Jefe 2.ª Adtvo.		

## ANEXO 3

## Valor de horas extraordinarias

Año 1980

Nivel	Categorías	Pesetas	Nivel	Categorías	Pesetas
1	Aprendiz 4.º año. Botones y Aspirantes 17 años. Aprendiz 3.º año. Botones y Aspirantes 16 años. Aprendiz 2.º año. Botones y Aspirantes 15 años. Aprendiz 1.º año. Botones y Aspirantes 14 años. Botones de más de 17 años. Aprendiz 4.º, sin plaza Oficial 3.ª	275 236 213 188 371 382	4	Oficial 2.ª Obrero Taller. Chófer. Almacenero. Conserje. Oficial 2.ª Administrativo. Auxiliar Administrativo 5 años. Dependiente 2.ª Técnico Organización 2.ª Delineante 2.ª Codificador.	441
2	Peón Ordinario. Guarda. Vigilante. Ordenanza. Portero. Telefonista. Peón Limpieza. Botones de más de 17 años. Aprendiz 4.º año, sin plaza Oficial 3.ª	410	5	Oficial 1.ª Obrero Taller. Oficial 2.ª Obrero Campo. Oficial 1.ª Administrativo. Dependiente 1.ª Delineante 1.ª Técnico Organización 1.ª Verificador. Operador 2.ª	468
3	Oficial 3.ª Obrero. Peón Especialista. Auxiliar Administrativo. Calcador. Auxiliar Organización.	418	6	Jefe Equipo Taller. Oficial 1.ª Obrero Campo. Codificador de Programas. Operador 1.ª Demostrador.	487
			7	Jefe Equipo de Campo.	532

## ANEXO 4

Cuadro regulador de dietas, medias dietas, kilometraje y medios de transporte

Categorías laborales	Dieta — Pesetas	Media dieta — Pesetas	Coche partic. Ptas/Km. normal (*)	Ferrocarril, autocar, barco — Clase	Coche cama — Clase	Avión — Clase
A) Ingeniero, Licenciado, Profesor mercantil.	2.800	700	11,40	1.ª	Doble ... ..	Turista.
B) Ingeniero técnico, Perito, Graduado social, Maquinista naval, ATS, Analista, Programador de primera, Jefe de primera, Programador de segunda, Jefe de operación, Jefe de codificación, Jefe de segunda, Jefe de taller, Maestros de taller, Encargado, Delineante-Proyectista, representantes del personas en sus desplazamientos a reuniones ... ..	2.450	700	11,40	1.ª	Doble ... ..	Turista.
C) Restantes categorías laborales ... ..	2.150	700	11,40	1.ª	Doble ... ..	Turista.

(\*) Cuando en los desplazamientos se utilice un solo coche particular por dos o más empleados, se abonará el importe del kilometraje al propietario del vehículo y 2,05 pesetas más por kilómetro por todos los acompañantes, sean uno o varios.

(\*) El valor del kilómetro recorrido en coche particular para los Demostradores de Máquinas de Obras Públicas, Inspectores Posventa y Mecánicos que empleen su vehículo para reparaciones en campo será de 11,97 pesetas kilómetro.

(\*) Los Mecánicos que utilicen su propio vehículo para realizar obras en campo y tengan que llevar caja pesada de herramientas devenarán un complemento de 0,83 pesetas kilómetro.

**10751** RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el III Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, S. A.», y su personal de flota.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima» y su personal de flota;

Resultando que con fecha 18 de abril de 1980, ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, S. A.», y su personal de flota, que fue suscrito el día 14 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó el día 13 de marzo último, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la citada Ley 38/1973, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el III Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, S. A.», y su personal de flota, suscrito el día 14 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 5 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Líneas Marítimas Españolas, S. A.», y su personal de flota.

### CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA «LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, S. A.», Y SU PERSONAL DE MAR

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y vigencia.*—El presente Convenio es de aplicación para la Naviera «Líneas Marítimas Españolas, S. A.», y su personal de mar.

El presente Convenio entrará en vigor el 14 de marzo de 1980. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1980 y quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos, si no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, durante los tres meses últimos a su vencimiento.

Art. 2. *Prórroga y denuncia.*—Estará de acuerdo con lo expuesto en el artículo 1.º de este Convenio, pudiendo denunciarse dentro de los tres últimos meses a su vencimiento.

Art. 3. *Cuadro orgánico.*—Se obligará a la existencia, como mínimo, de un cuadro orgánico por buque, actualizado y legalizado por las autoridades competentes en un lugar de libre acceso a toda la tripulación.

En el caso de que las autoridades competentes varíen el cuadro orgánico, dicha variación se enviará al Capitán del buque para su reconocimiento e información de toda la tripulación.

Art. 4. *Aplicación cuadro orgánico.*—Todos los buques componentes de la flota que corresponda estarán obligados a tener el cuadro orgánico totalmente actualizado, de acuerdo con su cuadro indicador de tripulaciones mínimas.

Cada componente de la dotación del buque deberá saber y ejecutar correctamente los diferentes ejercicios que los mencionados cuadros indiquen.

La falta de conocimiento y ejecución de los mismos supondrá sanción de acuerdo con la OTMM.

Art. 5. *Periodo de prueba.*—Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- Titulados, cuatro meses.
- Maestranza y subalternos dos meses.

Durante dicho periodo que deberá ser pactado por escrito, ambas partes, pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo comunicándolo a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de ocho días.

Caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo.

En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero el traslado será por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.