

Grupos salariales	Tabla 1 Salario de referencia 31-12-81	Tabla 2 Salarios 1982	Categorías
2	1.450.328	1.608.864	Jefe grupo técnico y Jefe grupo administrativo.
3	1.232.442	1.368.011	Promotor Técnico Cial., Técnico Superior, Jefe Técnico y Jefe Administrativo.
4	1.126.609	1.250.536	Perito Inspector, Contramaestre Principal, Subjefe Técnico, Técnico Especialista primera y Subjefe Administrativo.
5	1.058.132	1.174.527	Delineante primera, Inspector primera, Contramaestre, Técnico Especialista segunda, Técnico Administrativo, Subjefe negociado, Capataz P. O., Inspector cobro y lectura y Encargado.
6	1.011.444	1.122.703	Auxiliar Técnico primera, Delineante segunda, Inspector segunda, Oficial primera Administrativo, Oficial primera P. O., Capataz E. P., Lector especial, Cobrador, Lector Cobrador y Oficial Subalterno.
7	961.647	1.087.428	Auxiliar Técnico segunda, Calcador, Oficial segunda Administrativo, Oficial segunda P. O., Especialista Práctico primera y Subalterno primera.
8	911.833	1.012.135	Auxiliar Administrativo, Oficial tercera P. O., Especialista Práctico segunda y Subalterno.
9	855.814	949.954	Auxiliar E. P. y Mozo.
10	606.182	672.862	Meritorio, Aprendiz P. O. y Botones.

ANEXO II

	Pesetas
Plus:	
Turno rotativo regular ... ..	1.027
Dietas:	
Desayuno ... ..	175
Comida o cena ... ..	677
Compensación otros gastos ... ..	634

ANEXO III

Valores unitarios pactados del plus de nocturnidad (Referencia artículo 26 b)

Grupo salarial	Categorías	Valor plus de nocturnidad
1	Jefe departamento T. nivel A, Jefe departamento Ad. nivel A, Jefe departamento T. y Jefe departamento Ad. ...	642
2	Jefe grupo técnico y Jefe grupo Ad. ...	595
3	Promotor Técnico Cial., Técnico Superior, Jefe Técnico y Jefe Administrativo ...	554
4	Perito Inspector, Contramaestre Principal, Subjefe Técnico, Técnico Especialista primera y Subjefe Administrativo.	534
5	Delineante primera, Inspector primera, Contramaestre, Técnico Especialista segunda, Técnico Administrativo, Subjefe negociado, Capataz P. O., Inspector cobro y lectura y Encargado ... ..	515
6	Auxiliar Técnico primera, Delineante segunda, Inspector segunda, Oficial primera Administrativo, Oficial primera P. O., Capataz E. P., Lector especial, Cobrador, Lector Cobrador y Oficial subalterno ... ..	506
7	Auxiliar Técnico segunda, Calcador, Oficial segunda Administrativo, Oficial segunda P. O., Especialista Práctico primera y Subalterno primera ... ..	495
8	Auxiliar Administrativo, Oficial tercera P. O., Especialista Práctico segunda y Subalterno ... ..	475
9	Auxiliar E. P. y Mozo ... ..	443
10	Meritorio y Aprendiz P. O. ... ..	—

ANEXO IV

Valores unitarios pactados de horas extraordinarias (Referencia artículo 28)

Grupos salariales	Categorías	Valor hora extra
1	Jefe departamento T. nivel A, Jefe departamento Ad. nivel A, Jefe departamento T. y Jefe departamento Ad. ...	1.056
2	Jefe grupo técnico y Jefe grupo Ad. ...	829
3	Promotor Técnico Cial., Técnico Superior, Jefe Técnico y Jefe Administrativo ...	687
4	Perito Inspector, Contramaestre Principal, Subjefe Técnico, Técnico Especialista primera y Subjefe Administrativo.	624
5	Delineante primera, Inspector primera, Contramaestre, Técnico Especialista segunda, Subjefe negociado, Técnico Administrativo, Capataz P. O., Inspector cobro y lectura y Encargado ... ..	553
6	Auxiliar Técnico primera, Delineante segunda, Inspector segunda, Oficial primera Administrativo, Oficial primera P. O., Capataz E. P., Lector especial, Cobrador, Lector Cobrador y Oficial subalterno ... ..	522
7	Auxiliar Técnico segunda, Calcador, Oficial segunda Administrativo, Oficial segunda P. O., Especialista Práctico primera y Subalterno primera ... ..	473
8	Auxiliar Administrativo, Oficial tercera P. O., Especialista Práctico segunda y Subalterno ... ..	428
9	Auxiliar E. P. y Mozo ... ..	396
10	Meritorio, Aprendiz P. O. y Botones ... ..	—

Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con los valores pactados, sumándose a dicha cantidad el importe de 1/8 del valor del plus de nocturnidad, por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de cinco, el plus de nocturnidad de acuerdo con el nivel salarial del empleado, se percibirá en su totalidad quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior.

16822

RESOLUCION de 28 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Finanzauto, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Finanzauto, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 25 de febrero de 1982, suscrito por los Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 18 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 11 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 26 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Acta final de las negociaciones del II Convenio Colectivo de «Finanzauto, S. A.», 1982-1983

En Madrid, a 18 de febrero de 1982, en los locales de «Finanzauto, S. A.», se reúnen a las catorce horas los señores relacionados a continuación:

Representantes de la Empresa: Don Jesús F. Casado Gil, don Santiago Ovejero Villar y don Basilio García Rodríguez.  
Representantes de los trabajadores: Don Luis González Rodríguez, don Antonio Sánchez Galán y don Cristino A. Montiel Pérez.

Y en cumplimiento del Acta de Otorgamiento del Convenio

Colectivo de «Finanzauto, S. A.», de fecha 9 de febrero de 1982, una vez dado al texto su forma definitiva, efectuadas las correcciones gramaticales oportunas y subsanados los errores mecanográficos y defectos de redacción, acuerdan:

Dar su conformidad al texto que se adjunta y proceder a su firma, lo que se hace en este acto firmando el presente acta y rubricando cada uno de los folios originales que componen el texto del II Convenio definitivamente aprobado, el cual se complementa con los artículos no modificados ni suprimidos del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa, suscrito el 18 de marzo de 1980 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de mayo de 1980 (número 126), por Resolución de 29 de abril de 1980 de la Dirección General de Trabajo, los cuales se mantendrán en vigor durante la vigencia general de este II Convenio Colectivo.

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

Que se complementa con los artículos del I Convenio Colectivo firmado el 18 de marzo de 1980, no modificados ni suprimidos

### TITULO PRELIMINAR

#### Artículo 1.º Partes firmantes y legitimación.

1. Las partes firmantes de este Convenio se reconocen plena capacidad jurídica negocial, estando representada la parte del personal por los representantes de los trabajadores, elegidos conforme al punto 2 de este artículo, 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.

2. El miembro integrante de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio será propuesto por el Comité de cada Centro de trabajo y ratificado por la Asamblea por el sistema decisorio regulado en el artículo 100 de este Convenio.

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

### TITULO I

#### Ambitos y disposiciones generales

##### CAPITULO PRIMERO

#### Ambitos

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, y aún en el territorio extranjero con respecto a sus Leyes de orden público.

#### Art. 5.º *Ambito temporal.*

1. El Convenio tendrá una duración de dos años, comprendido dicho período desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982, con la excepción relativa a lo indicado en el artículo 176.

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 el 1 de enero de 1982, 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 que no contradiga los principios del derecho, y lo pactado con los representantes de los trabajadores.

#### Art. 10. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación vigente y orientaciones jurisprudenciales.

2. Las medidas que pueda adoptar la Dirección, y que afecten a un grupo profesional, serán comunicadas con anterioridad al Comité a título informativo.

#### Art. 14. *Denuncia y revisión.*

1. La denuncia proponiendo la revisión del Convenio deberá hacerse por envío a la otra parte de la comunicación escrita de la parte que la promueve, con anterioridad a la fecha de expiración de sus vigencias.

2. Producida la denuncia, la parte denunciante entregará el detalle pormenorizado de su propuesta de revisión, disponien-

do de la otra parte de al menos quince días para su estudio antes de la reunión previa, en la que se determinará el calendario y demás normas 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 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 expirada su vigencia, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia sólo sus 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 10 miembros, cinco por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas. Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por la propia representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y de entre ellos mismos, pudiendo ser revocados por el Comité Intercentros, que también elegirá a los sustitutos de aquéllos. 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, los 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. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un informe en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de diez días hábiles para el estudio pertinente. Las reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la Empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la Comisión Mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución.

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 60 por 100 de los componentes de cada parte, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

6. En el caso de que no se lograse un acuerdo en la interpretación por la Comisión Mixta, ambas partes se someterán sucesiva o alternativamente a la Mediación o Arbitraje en el plazo de quince días.

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

8. Arbitraje: Si la propuesta formulada por el Mediador no resultase aceptada por ambas partes, se acudiría a un Tribunal Arbitral, compuesto por tres árbitros, designado 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 7 y 8 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 los mediadores, árbitros, autoridad laboral, IMAC y órganos jurisdiccionales, 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 y 21, 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 la calle 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 de Central y la Dirección se predeterminará anualmente el sábado de cada mes que sea laborable teniendo en cuenta las necesidades del 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 laboral será de las ocho a las trece horas.

Art. 20. *Restantes Centros de trabajo.*

1. Durante todo el año la jornada semanal será de treinta y siete horas y media, trabajándose de lunes a viernes. Estará distribuida en jornada continuada con igual horario que el establecido en el punto 1 del artículo anterior, salvo un día en que se realizará jornada partida. En las entradas al trabajo el personal de talleres, mantenimiento y almacenes dispondrá de un máximo de cinco minutos para cambio de ropa, debiendo encontrarse dentro de dicho margen en su concreto puesto de trabajo y dispuesto para el mismo.

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 de funcionamiento de dieciséis a dieciocho treinta. 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. Cuando coincida con el día de jornada partida una festividad, se trasladará la realización de la jornada de tarde al día laborable siguiente, salvo que se conviniese otra fecha entre el Jefe inmediato y el empleado.

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 se trabajará en la tarde del día de la jornada partida correspondiente a esa semana.

6. En los períodos 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, salvo que se conviniese entre el Jefe inmediato y el empleado la recuperación en otra fecha.

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 trabaje 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. 22. Suprimido.

Art. 23. Suprimido.

## 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 pueda 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:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento.

3. Las horas extraordinarias reflejadas en los apartados b y c) del punto 2 no tendrán recargo del 10 por 100 de las cotizaciones a la Seguridad Social. Mensualmente se determinará entre la Dirección y Comités de Centro o Delegados de Personal las horas extraordinarias realizadas de acuerdo con los apartados anteriores que habrán de notificarse a la autoridad laboral conjuntamente.

4. 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.*

1. Entre el término de la jornada normal y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir un mínimo de doce horas.

2. Cuando finalizada la jornada normal de trabajo se prolongara por horas extraordinarias, entre el término de la última hora extraordinaria y el comienzo de la jornada normal siguiente mediará al menos un período de descanso de diez horas. En este supuesto, incorporado el trabajador en la jornada laboral siguiente dentro del límite fijado de descanso, la jornada normal de ese día concluirá a la misma hora que le hubiese correspondido de haberse incorporado a las ocho horas.

Art. 31. *Fiesta 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, o bien será sustituible por alguna de aquellas otras de carácter general o particular que para cada Centro de trabajo se fijan en el artículo anterior, o bien su disfrute podrá ser compensado por recuperación que habrá de pactarse con anterioridad a la festividad que se pretenda disfrutar. En este supuesto deberá solicitarse por parte del Comité de Centro y 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 retributivo 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 quede 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 el Comité de Centro y por escrito ante la Dirección del Centro de trabajo indicando siempre el día o días y la forma de su recuperación que deberá pactarse 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) Se mantiene como un derecho «ad personam» el disfrute de treinta días laborables de vacaciones a aquellos empleados que lo hubiesen adquirido con anterioridad al 1 de enero de 1981.

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 rotatorio anual que se iniciará según establezca el Comité de Centro.

Art. 40. *Cuadro de vacaciones.*—El cuadro provisional de vacaciones confeccionado, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos anteriores, se expondrá en el tablón de anuncios disponiendo el empleado de quince días para formular reclamación, pasando a ser definitivo el calendario concluido dicho plazo, debiendo en todo caso resolverse las reclamaciones antes del 31 de marzo, exponiéndose el cuadro definitivo en el tablón de anuncios el día 1 de abril de cada año.

Art. 41. *Solicitud y autorización.*

1. Cada empleado estará obligado, antes de iniciar cualquier periodo 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 periodo solicitado. La autorización de las vacaciones corresponderá al Jefe del Departamento del empleado, sin cuya firma no podrán disfrutarse las vacaciones solicitadas.

2. En caso de necesidad urgente, el empleado podrá solicitar telefónicamente vacaciones a su Jefe de Departamento en el día anterior o antes de las nueve horas del mismo día en que pretendiera iniciarlas, no pudiendo ser tomadas sin la oportuna autorización y cumplimentando a posteriori las formalidades previstas en el punto anterior.

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

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, 1, de Madrid, que habiendo solicitado disfrutar días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre ambos inclusive, y que por serle denegados por escrito por la Dirección tuviese que disfrutarlos en los restantes meses del año, le serán bonificados éstos de acuerdo con la siguiente tabla, salvo que coincida 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. Si por necesidades del trabajo se obligara, previa comunicación escrita al interesado y representantes sindicales, a que algún trabajador tuviera que disfrutar días de vacaciones anticipadamente a los programados, éstos serán también bonificados, no existiendo en este caso ningún período de disfrute al que no corresponda la bonificación.

Días de vacaciones	Número de días de bonificación
De tres a cuatro días ... ..	1
De cinco a ocho días ... ..	2
De nueve a once días ... ..	3
De doce a catorce días ... ..	4
De quince a dieciocho días ... ..	5
De diecinueve a veintidós días ... ..	6
De veintidós a veinticuatro días ... ..	7
De veinticinco a veintiocho días ... ..	8
De veintinueve a treinta días ... ..	9

2. La bonificación que deba corresponder se calculará al término del disfrute del periodo 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 definitiva 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:

- Empleados, quince días naturales.
- Hijos, un día natural.
- Hermanos, un día natural.
- Hermanos políticos, 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 diagnosticada médicamente por escrito, intervención quirúrgica con hospitalización u hospitalización superiores a un día 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 los supuestos 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 irrecusable de carácter público:

- a) Elecciones: Por el tiempo necesario.
- b) Magistratura de Trabajo o Tribunales Ordinarios:

- Demandado: Por el tiempo necesario.
- Demandante: 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.

d) Citaciones personales de Organismos Oficiales: Por el tiempo necesario.

En los casos de asistencia a los Tribunales, cuando el demandante o el demandado resultase condenado 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, y la formalización de su matrícula y expediente académico: 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.

J) Exámenes para obtener o renovar 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.

TITULO III

Derechos y relaciones sindicales

CAPITULO PRIMERO

Principios y garantías sindicales

Art. 47. *Principio fundamental.*

1. 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 susciten la dinámica social.

2. Lo regulado en este título sobre derechos y relaciones sindicales se refiere a la plantilla fija de la Empresa comprendida en los niveles económicos a los que se hace referencia en el artículo 2 de este Convenio.

### Art. 53. Inmunidad Sindical.

1. Ningún miembro del Comité de Centro, Delegado de Personal o Delegado Sindical 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 la inmunidad sindical comprenderá un tiempo igual al de su permanencia en el cargo sin rebasar el año.

2. Los cesados por revocación quedarán asimismo garantizados con la misma inmunidad sindical de los que cesan voluntariamente y 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, a parte 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 haya reconocido como tal en la Empresa.

### Art. 57. Tablón de anuncios y uso de medios de comunicación.

1. 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.

2. 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 posibles.

### Art. 58. Cuota Sindical.

1. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos 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 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 ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

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

## CAPITULO II

### Los Delegados de personal

#### Art. 61. Asistencia a reuniones del Comité.

1. 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 de los Delegados, el que más votos hubiere alcanzado en las elecciones.

2. Los Delegados de Personal están obligados a observar sigilo profesional sobre las materias tratadas en estas reuniones que legalmente procedan, y en particular, sobre todas aquellas a las que la Dirección señale especialmente como de carácter reservado, y aun después de dejar de ser Delegados de Personal.

## 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 demuestren poseer una afiliación entre el personal superior al 15 por 100 y mientras la mantengan.

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

#### Art. 64. Condicionamiento de los Delegados Sindicales.

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, salvo que la Central Sindical no tenga un miembro de la misma en el Comité de Centro.

#### Art. 68. Suprimido.

## CAPITULO IV

### Los Comités de Centro de trabajo

Art. 69. *Concepto.*—Es el Organismo representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de trabajo, comprendidos en el ámbito personal de este Convenio, para la defensa de sus intereses y desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo de este Convenio.

Art. 70. *Comunicación de variaciones.*—Los nombramientos, las sustituciones y las revocaciones serán comunicadas seguidamente a la autoridad laboral (IMAC), entregando a la Dirección copia sellada debidamente por 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 reconoce a los miembros del Comité 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 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, así como el informe social si se hiciera.

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) Reestructuración 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 Dirección, 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 pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### 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. El Comité solicitará con cinco días de antelación y por

escrito dirigido a la Dirección, especificando los asuntos que desea tratar, el día y la hora del comienzo de la reunión pretendida. Los mismos requisitos se observarán cuando sea la Dirección quien convoque al Comité.

La Dirección en el 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; en ambos casos el plazo de los cinco días comenzará a contarse desde el momento en que quede completado el orden del día definitivo, 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 integradas por dos o tres miembros del propio Comité:

- Comisión de Asuntos Generales, Obras Sociales, Ascensos y Promociones.
- Comisión de Sanciones y Reclamaciones.
- Comisión de Productividad y Absentismo.
- 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 recíproca información.

Art. 81. *Cargos y Reglamento Interno.*—El Comité de Centro elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento Interno, que no podrá contradecir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral (IMAC) a efectos de registro con copia sellada por la Administración Laboral a la Dirección en el plazo de dos meses a partir de la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

### CAPITULO V

#### El Comité Intercentros

Art. 83. *Composición.*—El Comité Intercentros estará integrado por la representación del personal a razón de uno por las Oficinas Centrales en Madrid y otro por la base de: Arganda, Barcelona, Bilbao, 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 de los Comités de toda la Empresa.

#### Art. 84. Elección.

1. Los representantes de cada Centro en el Comité Intercentros serán elegidos según el sistema que señale el Reglamento Interno del Comité de cada Centro de trabajo, siempre que se garantice la suficiente representatividad del elegido y que la Asamblea pueda proceder a su revocación.

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

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

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

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. Otras sustituciones provisionales sin mediar causa que justifique la ausencia al trabajo del sustituto no serán admitidas en la reunión del Comité Intercentros.

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, así como el informe social si se hiciera.

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 la 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. Participar como se determina 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 solo 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. 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.

#### 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 en la primera reunión con el 100 por 100 de los gastos de dietas y viajes y con el 50 por 100 de los mismos en las tres siguientes, si entre la fecha de este tipo de reuniones y la reunión ordinaria trimestral mediara más de treinta días.

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, así como los nombres de los representantes de los Centros que vayan a asistir. 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 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. Cuando ambas partes así lo conviniere podrán delegar expresamente en uno o, en varios de los miembros de ambas partes asistentes a la reunión tanto la redacción literal del acuerdo como la firma de las actas.

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

## 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 Intercenros elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento Interno que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral (IMAC) a efectos de registro, remitiendo copia sellada por la autoridad laboral a la Dirección en el plazo de tres meses a contar desde la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

Art. 94. Suprimido.

## CAPITULO VI

### Asambleas

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

a) Por los miembros del Comité o Delegados de Personal.

b) Por 1/4 de la plantilla de 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 hubiera convocado y serán responsables del normal desarrollo de la misma, siendo permitida la presencia de persona extraña a la plantilla de la Empresa con la autorización escrita de la Dirección.

Art. 98. *Horario y autorización 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. 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 los efectos de lo regulado en el punto segundo del artículo 99.

Art. 103. Suprimido.

## TITULO IV

### Productividad y absentismo

#### CAPITULO II

##### Absentismo

Art. 112. *Permisos particulares retribuidos.*

1. Se concederán hasta un máximo individual de diez treinta horas retribuidas anuales, aplicándose para su concesión la normativa actualmente vigente, pudiendo solicitarse por una sola vez al año un permiso superior a tres treinta horas con un

máximo de cinco horas, recalándose que para su concesión deberá darse una «auténtica necesidad», que no cause perjuicio en el desarrollo del trabajo, que sea una gestión a realizar personalmente por el empleado y en horas que coincidan ineludiblemente con la jornada laboral.

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

3. A los efectos de este 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. Suprimido.

Art. 114. *Enfermedad sin baja.*—En las ausencias debidas a enfermedad por un periodo no superior a tres días que fuesen justificadas con parte de asistencia médica, ya sea éste de la Seguridad Social o de un médico particular, se abonará el 100 por 100 de la retribución total del trabajador entendida ésta según se expresa en el artículo 143 de este mismo Convenio, siempre que en los cinco meses naturales inmediatamente anteriores al que se refieren las ausencias de enfermedad no se hubiesen registrado ya más de tres días de ausencia por este mismo concepto.

La no presentación del parte de asistencia médica dará lugar al descuento total de los días de ausencia, sin perjuicio de la sanción que proceda por ausencia al trabajo injustificada.

Art. 115. *Reducción de permisos no retribuidos con vacaciones anuales pendientes.*—No se concederán días de permiso no retribuido, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, a los empleados que tengan días de vacaciones pendientes de disfrutar correspondientes a ese mismo año.

Art. 116. Suprimido.

## TITULO VI

### Prestaciones sociales

#### CAPITULO II

##### Préstamos personales

Art. 125. *Cuantía y fraccionamiento del préstamo.*

1. La cantidad máxima individual del préstamo será el equivalente a 3,5 mensualidades del salario base mensual que disfrute el empleado peticionario.

2. La cantidad máxima individual podrá completarse mediante solicitudes parciales hasta en tres veces; en este caso se considerará que la cantidad máxima posible es la correspondiente a 3,5 veces el salario base mensual del empleado en el momento de la primera concesión parcial.

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 de esta naturaleza 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 la cantidad equivalente al 10 por 100 del salario base que tenga asignado el empleado en el momento de la concesión del préstamo.

2. La cuantía de la amortización individual resultante se aplicará desde la fecha de la concesión del préstamo hasta el 31 de diciembre del mismo año, y se adaptará al salario base que devengue el empleado al principio de cada uno de los años sucesivos.

3. La amortización de los préstamos concedidos con anterioridad a este Convenio con el límite de 50 000 pesetas continuará su amortización en la cuantía establecida antes de la entrada en vigor del Convenio; y para la amortización de los préstamos regulados en el primer Convenio Colectivo con el tope de las 100.000 pesetas tendrá en 1982 las siguientes amortizaciones:

Niveles 1, 2, 3 y 4: 3.750 pesetas.

Niveles 5, 6 y 7: 4.950 pesetas.

Niveles 8, 9 y 10: 6.100 pesetas.

Las anteriores amortizaciones experimentarán el mismo incremento anual que tenga el salario base, y se adaptará al nivel retributivo que devengue al principio de cada año el empleado prestatario.

4. Cualquiera de las cantidades de amortización anteriormente establecidas o las resultantes de la aplicación del porcentaje mínimo fijado sobre el salario base podrá aumentarse a petición de los interesados, así como cancelar a voluntad propia el saldo pendiente en cualquier momento.

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 mensuales cuyo importe mínimo será el equivalente al triple de la cuantía que mensualmente venía amortizando.

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 los topes máximos de 50.000 y 100.000 pesetas que se encuentren en fase de amortización no podrán ser ampliados superando dichas cifras.

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

#### 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 y hasta el día quince 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 dieciséis 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 los 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 proлонgación 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 define en el artículo 143.

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 aquélla.

3. De igual manera a la prevista en el artículo 143, podrá suspenderse el abono del complemento en los siguientes casos previo informe al Comité de Centro y Comité de Seguridad e Higiene de la base:

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.

#### CAPITULO VI

##### Seguros

Art. 148. *Seguros de vida.*

1. Como medida de previsión en favor de los empleados de la Empresa se mantendrán los Seguros Colectivos de Vida actualmente suscritos y que cubren los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta para todo el trabajo, derivados de enfermedad, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente laboral.

2. Tales seguros consistirán en el abono de las sumas que se especifican según las contingencias siguientes:

Muerte natural: 2.000.000 de pesetas.

Muerte accidental: 4.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 6.000.000 de pesetas.

Incapacidad absoluta (enfermedad o accidente): 2.000.000 de pesetas.

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 y que hubiesen solicitado su inclusión.

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 Organismo 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 participará 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 de acuerdo con las cotizaciones estipuladas en la póliza de la Compañía, 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 de 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 sus salario-hora de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo base mes} + \text{Escalón actividad mes} + \text{Antigüedad}}{140} \times \text{número de horas realizadas}$$

5. En el supuesto de que se hubiesen realizado más de 140 horas en el período 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 140, como horas extraordinarias.

6. Aquellos empleados que, estando destinados en alguna de las plazas africanas, durante sus licencias temporales realicen trabajo en algún Centro de «Finanzauto, S. A.», se les suspenderá el abono del salario base que se indica en el punto 3 durante el período de su actividad laboral y en sustitución se les abonará 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 abonará, en todo caso, como si estuviesen en activo.

#### CAPITULO VIII

##### Otras ayudas

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, no siendo incluíbles en esta ayuda los porcentajes de participación en las recetas de la Seguridad Social. Esta medida será también de aplicación a los Centros de trabajo que actualmente no la tengan establecida, siempre que la implantasen con los mismos condicionamientos que aquellos que en la actualidad la disfrutan.

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

Art. 155. *Comedores*.

1. En aquellos Centros de trabajo en que por necesidades del servicio haya que 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 un 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 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.

3. El contrato entre la Empresa y el contratista del comedor deberá tener el visto bueno del Comité de Centro.

Art. 157. *Ayuda a empleados con hijos subnormales*.

1. Se establece una ayuda de 10.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal que los trabajadores pudieran tener a su cargo, abonándose con efectos desde el día 1 de enero de 1982, o desde la fecha de declaración de la subnormalidad, de ser ésta posterior.

2. A estos efectos se considerarán únicamente aquellas situaciones reconocidas como tales por la Seguridad Social, salvo aquellos casos excepcionales que sin estar reconocidos por la Seguridad Social sea diagnosticada esta deficiencia médicamente por escrito y necesiten asistencia en un Centro especializado.

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 X

### Ropa de trabajo

Art. 161. *Buzos y uniformes de ordenanzas*.

1. En el transcurso de cada año natural se facilitarán hasta tres buzos al personal que habitualmente los viene utilizando.

2. Cada dos años naturales se equipará a los Ordenanzas de «Finanzauto, S. A.» que lo soliciten, con dos uniformes, uno de invierno y uno de verano, compuesto por chaqueta, pantalón, dos camisas, corbata, zapatos, así como una prenda de abrigo para invierno, siendo obligatoria su utilización durante la jornada laboral.

## TITULO VII

### Percepciones económicas

#### CAPITULO PRIMERO

##### Salario

Art. 168. *Antigüedad*.

1. El personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de cuatrienios en cuantías equivalentes a 1.328 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 1 de julio, y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior al 30 de junio.

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

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 del trabajo, facturación, objetivos económicos y beneficios a conseguir, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

## 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 registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982); teniendo como tope el mismo índice de precios al consumo menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, de forma automática y proporcional a la cuantía percibida 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, y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo.

## 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 10 de julio y 14 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. 179. *Número de pagas y anticipos*.

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.

3. El trabajador, y con su autorización sus familiares, podrán percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## CAPITULO V

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

Art. 181. *Sistema de dietas*.—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.

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 por los Demostradores de Máquinas de Obras Públicas, Inspectores Post-Venta y Mecánicos que empleen su vehículo para reparaciones en campo, se bonará 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.

4. Los Mecánicos y Demostradores 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.

5. En los casos de aquellos empleados que no estando obligados a utilizar su vehículo particular de forma continua y habitual para la realización de su trabajo, hubieran de realizar algún desplazamiento en su propio vehículo y éste no estuviera asegurado a todo riesgo, podrán trasladar a la Empresa los riesgos de daños materiales que el vehículo pudiera sufrir en el viaje y que no fueran amparados por su propio seguro en el caso de accidente, si así lo solicita por escrito antes de iniciar el viaje y es aceptado por la Empresa, en cuyo supuesto el importe a percibir por kilómetro recorrido será el equivalente al establecido como normal reducido en un 10,25 por 100. De no serle aceptada esta solicitud por la Empresa, o el no haberla presentado antes de iniciar el viaje, percibirá el importe del kilómetro al valor normal y será a su cargo cuantos daños puedan derivarse de un posible accidente.

Todo lo anterior no será de aplicación a los Delegados de Ventas, Inspectores Post-Venta, Demostradores y cuantos de forma habitual precisan la utilización de su vehículo propio para la realización de su trabajo, a los cuales se les aplicará la normativa general sobre desplazamientos.

Art. 194. *Revisión de los valores de kilometraje.*—El valor normal del precio por kilómetro fijado en el anexo número 4 será revisado cada vez que el índice de precios al consumo en su componente de transporte y comunicación experimente una variación superior al 10 por 100 respecto del índice del último mes que se tuvo en cuenta para la última revisión, aplicándose el nuevo valor a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de aparición del índice de precios al consumo en los medios de comunicación.

## TITULO VIII

### Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 195. *Constitución.*—En todos los Centros de trabajo con la consideración orgánica de base existirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 196. *Composición.*

1. La composición de los Comités será la siguiente:

a) Tres miembros en representación de la Empresa que serán: El Director de la Base, el Jefe Técnico o en su defecto el Jefe de Servicios y el Jefe de Personal o, en su defecto, el Jefe de Administración, o personas en quienes deleguen en sus ausencias.

El Director de la Base o la persona en quien delegue, ostentará la Presidencia del Comité.

b) Tres miembros del Comité de Centro que serán los componentes de la Comisión de Seguridad e Higiene establecida en el artículo 80, en representación de los trabajadores y designados por el Comité de Centro.

c) El Jefe del Servicio Médico y un ATS en las bases donde existan estos puestos.

d) Un Secretario designado por la Dirección de la base entre los empleados Administrativos de la misma, a ser posible perteneciente al Departamento de Personal.

e) El responsable del mantenimiento de la Base si lo hubiera.

2. Los componentes que figuran en los apartados a) y b) tendrán voz y voto y los incluidos en los apartados c), d) y e) tendrán voz pero sin voto.

Art. 197. *Comunicación.*—La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Art. 198. *Reuniones.*—El Comité de Seguridad e Higiene de cada Base se reunirá por lo menos una vez en los meses de febrero, abril, junio, septiembre y noviembre de cada año, y con carácter extraordinario siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes con voz y voto.

Art. 199. *Convocatoria.*—El Secretario realizará la convocatoria de cada reunión conforme lo disponga el Presidente, en la que se indicará el orden de asuntos a tratar en la reunión, que de forma fija y para las reuniones ordinarias al menos comprenderán los siguientes puntos:

- Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.
- Información, actividades del Servicio Médico (si lo hubiera).
- Informe de accidentes de trabajo.
- Ruegos, sugerencias y preguntas.

Art. 200. *Actas.*—El Secretario, por cada reunión que celebre el Comité, redactará el acta correspondiente, que deberá ser firmada por todos los asistentes, remitiendo una copia de la misma a la Subdirección de Personal.

Art. 201. *Funciones.*—Serán funciones del Comité las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer las medidas que estime oportuno en orden a la prevención de los riesgos profesionales y cuantas otras sean encomendadas por los Organismos Oficiales competentes en la materia.

c) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera que considere oportunas.

d) Interesar la práctica de los reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa en orden a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

f) Conocer las investigaciones realizadas por la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

g) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unas y otras y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer a la Inspección Provincial de Trabajo y a la Organización Provincial de los Servicios Médicos de Empresa.

h) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

i) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo en la Empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices de los Organismos oficiales competentes en la materia y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

j) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de la colaboración de Instituciones oficiales o privadas especializadas: la colocación de carteles y de avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

k) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

l) Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviará un ejemplar al Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

m) Velar por la debida protección de la vida, integridad física y la salud de los trabajadores.

Art. 202. *Programas generales de seguridad e higiene en el trabajo.*—En las reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa, esta última informará de los planes, medidas, campañas o programas que a nivel nacional y en materia de seguridad e higiene se vayan a desarrollar.

Art. 203. *Disposiciones supletorias.*—Para todo lo que no esté regulado expresamente en este título seguirán siendo de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes en relación a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### DISPOSICION FINAL

Suprimida

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Suprimida

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Suprimida

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Suprimida

ANE

Tabla salarial

Nivel	Salario ingreso Z	Salario base A	Escala								Escala	
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1			9.184	18.326	25.214	32.060	38.948	45.850	52.724	59.612	66.500	
2	683.228	759.136	9.912	19.810	27.748	35.658	43.596	51.520	59.458	67.396	75.320	
3	693.140	770.154	15.786	31.738	41.622	51.506	61.376	71.260	81.144	91.028	100.928	
4	725.340	805.938	19.824	39.634	51.520	63.406	75.292	87.136	99.008	110.894	122.780	
5	762.538	847.280	25.774	51.534	69.356	87.080	104.916	122.752	140.574	158.466	176.288	
6	787.360	874.832	33.670	67.312	91.070	114.828	138.600	162.316	186.088	209.888	233.648	
7	849.282	943.642	43.596	87.178	118.860	150.556	182.252	213.850	245.546	277.200	308.896	
8	932.372	1.035.958	55.454	110.894	154.448	197.960	241.514	285.124	328.692	372.274	415.814	
9	1.057.546	1.175.048	59.444	118.846	166.362	213.864	261.380	308.868	356.370	403.858	451.360	
10	1.123.276	1.248.072	71.260	142.520	192.024	241.472	290.990	340.480	389.998	439.572	489.076	

Tabla salarial

Nivel	Salario ingreso Z	Salario base A	Escala								Escala	
			B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1			656	1.309	1.801	2.280	2.782	3.275	3.766	4.258	4.750	
2	23.802	54.224	708	1.415	1.982	2.547	3.114	3.680	4.247	4.814	5.380	
3	49.510	55.011	1.134	2.267	2.973	3.679	4.384	5.090	5.796	6.502	7.209	
4	51.810	57.567	1.416	2.831	3.680	4.529	5.378	6.224	7.072	7.921	8.770	
5	54.467	60.520	1.841	3.681	4.954	6.220	7.494	8.768	10.041	11.319	12.592	
6	58.240	62.488	2.405	4.808	6.505	8.202	9.900	11.594	13.292	14.992	16.689	
7	60.663	67.403	3.114	6.227	8.490	10.754	13.018	15.275	17.539	19.800	22.064	
8	66.588	73.997	3.961	7.921	11.032	14.140	17.251	20.366	23.478	26.591	29.701	
9	75.539	83.932	4.246	8.489	11.883	15.278	18.670	22.062	25.455	28.847	32.240	
10	80.234	89.148	5.090	10.180	13.716	17.248	20.785	24.320	27.857	31.398	34.934	

ANEXO 1 (bis)

Salarios correspondientes al nivel 1

Categorías	Salario base	
	(mensual) A	(anual) A
Aprendiz de cuarto año sin plaza de Oficial de tercera	51.195	716.730
Aprendiz contrato de Formación de segundo año	39.742	556.388
Botones de 17 años	39.742	556.388
Aspirante Administrativo de 17 años.	39.742	556.388
Aprendiz contrato de Formación de primer año	35.642	498.988
Botones de 16 años	35.642	498.988
Aspirante Administrativo de 16 años.	35.642	498.988

ANEXO 2

Asimilación de categorías profesionales a niveles económicos

Nivel	Categoría
1	Aprendiz de cuarto año sin plaza de Oficial tercera. Aprendiz contrato Formación de segundo año. Botones de 17 años. Aspirante Administrativo de 17 años. Aprendiz contrato Formación de primer año. Botones de 16 años. Aspirante Administrativo de 16 años.
2	Peón ordinario. Guarda. Vigilante. Ordenanza. Portero. Telefonista. Aprendiz de cuarto año sin plaza de Oficial tercera. (art. 163.2).
3	Oficial de tercera Obrero. Especialista. Auxiliar Administrativo. Calcador. Auxiliar Organización.
4	Oficial de segunda Obrero Taller. Chófer. Almacenero. Conserje. Oficial de segunda Administrativo.

Nivel	Categoría
5	Auxiliar Administrativo cinco años. Dependiente de segunda. Codificador de segunda. Delinente de segunda. Técnico Organización de segunda. Oficial de primera Obrero Taller. Oficial de primera Obrero Campo. Oficial de primera Administrativo. Dependiente de primera. Practicante. Delinente de primera. Técnico Organización de primera. Codificador de primera. Operador de segunda.
6	Jefe Equipo Taller. Oficial de primera Obrero Campo. Demostrador. Codificador de Programas. Operador de primera.
7	Jefe Equipo Campo. Jefe de segunda Administrativo. Jefe Operación. Jefe Codificación. Programador de segunda. Delineante Proyectista. Jefe de segunda Organización. Encargado Almacén. Delegado de Ventas.
8	Jefe de primera Administrativo. Jefe de primera Tienda. Jefe de segunda Tienda. Programador de primera. Jefe Taller. Maestro Taller. Maestro de segunda Taller. Jefe de primera Organización.
9	Jefe Inspectores Postventa. Analista. Perito. Graduado Social. ATS. Maquinista Naval. Ingeniero Técnico. Delegado Ventas B. Inspector Postventa.
10	Ingeniero. Licenciado. Profesor Mercantil. Delegado Ventas A.

XO 1

1982 (anual)

de actividad												
K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
73.374	80.262	87.136	94.024	100.912	107.786	114.674	121.548	128.436	135.296	142.184	149.072	
83.258	91.196	99.134	107.072	115.010	122.948	130.886	138.824	146.762	154.700	162.638	170.576	
110.796	120.680	130.564	140.462	150.346	160.216	170.114	179.998	189.882	199.780	209.650	219.534	
134.866	146.552	158.438	170.310	182.182	194.068	205.954	217.840	229.712	241.598	253.484	265.370	
194.054	211.876	229.698	247.534	265.356	283.178	300.986	318.822	336.644	354.466	372.288	390.124	
257.376	281.134	304.906	328.678	352.436	376.194	399.966	423.724	447.496	471.268	495.012	518.724	
340.564	372.260	403.984	435.666	467.362	499.044	530.740	562.408	594.104	625.786	657.482	689.150	
459.382	502.922	546.406	589.980	633.514	677.068	720.608	764.176	807.716	851.270	894.840	938.372	
498.932	546.434	593.894	641.396	689.010	736.526	783.986	831.488	879.018	926.520	974.036	1.021.538	
538.454	587.972	637.518	687.022	736.512	786.016	835.450	884.954	934.528	984.032	1.033.550	1.083.068	

1982 (mensual)

de actividad												
K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
5.241	5.733	6.224	6.716	7.208	7.699	8.191	8.682	9.174	9.664	10.156	10.648	
5.947	6.514	7.081	7.648	8.215	8.782	9.349	9.916	10.483	11.050	11.617	12.185	
7.914	8.620	9.326	10.033	10.739	11.444	12.151	12.857	13.563	14.270	14.975	15.681	
9.619	10.468	11.317	12.165	13.013	13.862	14.711	15.560	16.408	17.257	18.106	18.955	
13.861	15.134	16.407	17.681	18.954	20.227	21.499	22.773	24.046	25.319	26.590	27.866	
18.384	20.081	21.779	23.477	25.174	26.871	28.569	30.266	31.964	33.662	35.358	37.056	
24.326	26.590	28.856	31.119	33.383	35.646	37.910	40.172	42.436	44.699	46.963	49.225	
32.813	35.923	39.029	42.140	45.251	48.362	51.472	54.584	57.694	60.805	63.915	67.027	
35.638	39.031	42.421	45.814	49.215	52.609	55.999	59.392	62.787	66.180	69.574	72.967	
38.461	41.998	45.537	49.073	52.608	56.144	59.675	63.211	66.750	70.288	73.825	77.362	

ANEXO 3

Valor de horas extraordinarias año 1982

Nivel	Categoría	Pesetas	Nivel	Categoría	Pesetas
1	Aprendiz de cuarto año sin plaza de Oficial tercera	424		Almacenero, Conserje, Oficial de segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo quinto año, Dependiente de segunda, Técnico Organización de segunda, Delineante segunda, Codificador de segunda	490
	Aprendiz contrato de Formación segundo año, Botones de 17 años, Aspirante Administrativo de 17 años	308	5	Oficial de primera Obrero Taller, Oficial de segunda Obrero Campo, Oficial de primera Administrativo, Dependiente de primera, Delineante de primera, Técnico Organización de primera, Codificador de primera, Operador de segunda.	520
	Aspirante contrato de Formación primer año, Botones de 16 años, Aspirante Administrativo de 16 años	262			
2	Peón ordinario, Guarda, Vigilante, Ordenanza, Portero, Telefonista, Aprendiz de cuarto año sin plaza de Oficial tercera (art. 163.2)	456	6	Jefe Equipo Taller, Oficial de primera Obrero Campo, Codificador de Programas, Operador de primera, Demostrador.	541
3	Oficial de tercera Obrero, Especialista, Auxiliar Administrativo, Calgador, Auxiliar Organización	464	7	Jefe de Campo	591
4	Oficial de segunda Obrero Taller, Chófer,				

ANEXO 4

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

Categorías laborables	Dieta — Pesetas	Media dieta — Pesetas	Coche particular Ptas/km. normal (*)	Ferrocarril, autocar, barco — Clase	Coche-cama — Clase	Avión — Clase
A) Ingeniero, Licenciado, Profesor Mercantil.	3.681	921	13,59	1. <sup>a</sup>	Doble	Turista
B) Ingeniero Técnico, Perito, Graduado Social, Maquinista Naval, ATS, Jefe Inspectores, Analista, Programador de primera, Jefe de primera, Programador de segunda, Jefe de Operación, Jefe Codificación, Jefe de segunda, Jefe Taller, Maestro Taller, Encargado, Delineante Proyectista, Representantes del personal en sus desplazamientos a reuniones ...						
C) Restantes categorías laborales ...	2.826	921	13,59	1. <sup>a</sup>	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 2,45 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 14,27 pesetas/kilómetro.

(\*) Los Mecánicos y Demostradores que utilicen su propio vehículo para realizar obras en campo y tengan que llevar caja pesada de herramientas, devengarán un complemento de 0,75 pesetas/kilómetro.

(\*) El valor del kilómetro para empleados que utilicen su vehículo particular no asegurado a todo riesgo, y que antes de iniciar el viaje se les acepte el riesgo de los daños materiales del vehículo en caso de accidente (artículo 187.5), será de 12,20 pesetas.