

19234 RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de abril de 1982, y de ciudad Anónima», recibido en esta Dirección General el día 5 de abril de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 1 de abril 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 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos 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, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

ACTA DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE SEAT

En Barcelona a 1 de abril de 1982, en los locales del Centro de Formación Profesional «Seat», se reúne la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la Empresa, compuesta por y con asistencia de las personas que a continuación se relacionan, las cuales, en ejercicio de la representación que ostentan, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—Los portavoces de la representación legal de los trabajadores, manifiestan que dicha representación conoce y está conforme con el contenido del texto del Convenio Colectivo que en este acto suscriben y se incorporará al acta.

Segundo.—Los portavoces de la representación legal de la Empresa manifiestan asimismo que esta representación conoce y está conforme con el contenido del texto del Convenio Colectivo.

Tercero.—Ambas partes aprueban y firman el IX Convenio Colectivo, cuyo texto consta de 167 artículos, una disposición transitoria y cinco anexos.

Seguidamente, se declaran concluidas las deliberaciones del Convenio Colectivo y acuerdan solicitar el registro, depósito y publicación del mismo ante la autoridad competente.

Cuarto.—Ambas representaciones designan, de común acuerdo, a don José Manuel Rodríguez Padilla, a los solos efectos de presentación de este acta y del texto del Convenio, en quintuplicado ejemplar, ante la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación.

Leída la presente acta y hallada conforme, es firmada por cada uno de los moderadores de ambas representaciones y con el Secretario que certifica.

Representación de la Dirección

Señores: Esteban Vargas, Flo Casamor, Martín-Benito, Rodríguez Padilla, Romero Ena, Sanz Muneta y Segarra Tauler.

Representación de los trabajadores

Comité zona franca:

Señores: Bonet Sospedra, Ferrero Basanta, Folk Fuentes, Luna Cervera, Montesinos Rodríguez, Pérez Villanueva y Vallejo Calderón.

Comité Prat de Llobregat:

Señores: Aragón y Molina González.

Comité Martorell:

Señor Montoya.

Comité Landaben:

Señores: De Carlos y Beruste Esteban.

Comités áreas comercial:

Señores: Cruz Polo, González Jiménez, Moreda Sanz y Pérez González.

Secretario: Señor Sánchez García.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, S. A.» (SEAT)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

AMBITO TERRITORIAL

Art. 1.º Este Convenio Colectivo es de aplicación en todos los Centros de trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT).

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal superior. Se hallan excluidos, asimismo, los Aprendices que cursan sus estudios en el Centro de Formación Profesional de SEAT.

VIGENCIA

Art. 3.º El Convenio tendrá dos años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983, sin perjuicio de lo que se establece en los artículos 26 al 30, inclusive. No obstante, transcurrido el período de aplicación de la disposición transitoria, regirá para el futuro lo previsto en el artículo 8 mientras no se modifique por nuevo Convenio Colectivo.

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

COMPENSACION

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

CAPITULO II

Jornada

JORNADA LABORAL

Art. 5.º La jornada laboral anual de todos los Centros de trabajo de la Empresa será de mil ochocientas ochenta horas de prestación real y efectiva de trabajo.

Los periodos de descanso que en cada Centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo anterior, y no serán retribuidos.

La jornada de presencia en el Centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo, más los periodos de descanso.

CALENDARIO Y HORARIOS

Art. 6.º El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán en cada Centro de trabajo por acuerdo entre la representación de la Empresa y de los trabajadores con sujeción a las siguientes normas:

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

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

b) Para los trabajadores a turno, la prestación de trabajo real y efectivo no será nunca de duración inferior a ocho horas diarias. Estos trabajadores dispondrán de quince o veinte minutos de descanso no retribuido para el bocadillo según los Centros, con lo que su jornada de presencia diaria será de ocho horas quince minutos u ocho horas veinte minutos.

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

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

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

f) La determinación del calendario laboral anual en cada Centro de trabajo se efectuará de manera que la reducción de días de trabajo se aplique en sábados de semanas sin otro día festivo, sin perjuicio de las excepciones que pudieran acordarse.

VACACIONES

Art. 7.º Se disfrutarán veinticuatro días laborables de vacaciones colectivas en verano.

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante el periodo de vacación colectiva, disfrutará por turno, y a lo largo de todo el año, su vacación anual, dándose preferencia para la elección de fechas a los trabajadores más antiguos dentro de cada categoría, salvo acuerdo adoptado por los afectados, estableciendo un sistema distinto.

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

Art. 8.º Además de las vacaciones colectivas, previstas en el artículo anterior, quedan definitivamente establecidos otros cuatro días laborables de vacación, que se disfrutarán por todos los trabajadores de la plantilla conjuntamente en la época de Navidad y que absorben y compensan los días de vacación que fijaba el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa de 27 de marzo de 1978, los cuales quedan suprimidos.

EXCEDENCIAS

Art. 9.º Las excedencias al personal se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacante, un puesto de su categoría; en caso contrario podrá asignarsele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III

Clasificación profesional

CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 10. Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, y sin perjuicio de la atribución que a cada uno de los trabajadores le corresponda según la Ordenanza de Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprende cada uno de ellos diversas denominaciones profesionales.

Art. 11. Se establecen las siguientes categorías:

A) Mandos intermedios:

- a) Jefes de primera y asimilados.
- b) Jefes de segunda y asimilados.
- c) Encargados de taller y asimilados.

- B) Primera categoría.
- C) Segunda categoría.
- D) Tercera categoría.
- E) Cuarta categoría.

Art. 12 *Jefes de primera y asimilados*.—La componen:

- Peritos Industriales e Ingenieros Técnicos.
- Jefes de Taller.
- Maestros de Taller.
- Jefes de Primera en todas sus especialidades.
- Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera.

Art. 13 *Jefes de segunda y asimilados*.—La integran:

- Maestros de segunda.
- Jefes de segunda en todas sus especialidades.
- Jefes de cocina.
- Ayudantes Técnicos Sanitarios de segunda.
- Bibliotecarios.

Art. 14. *Encargados de Taller y asimilados*.—La integran:

- Encargados de Taller.
- Asimilados a Encargados.
- Probadores especiales del SAT.
- Analistas de Laboratorio Clínico.
- Encargados de personal no cualificado.

Art. 15. *Primera categoría*.—La componen los siguientes grupos:

Empleados:

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

Subalternos:

- Conductores de primera.
- Cabos de Vigilantes.

Obreros:

- Oficiales de primera especiales.
- Oficiales de primera.

Art. 16. *Segunda categoría*.—La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Oficiales de segunda en todas sus especialidades
- Capataces de segunda.
- Promotores de ventas (Vendedores).

Subalternos:

- Conductores de segunda.
- Vigilantes jurados.
- Vigilantes.
- Conserjes.
- Almaceneros.
- Cuidadores de instalaciones deportivas.
- Telefonista responsable de grupo.

Obreros:

- Oficiales de segunda.
- Operadores autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.
- Suministradores carretilleros.

Art. 17. *Tercera categoría*.—La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Auxiliares.
- Auxiliares de Laboratorio.
- Auxiliares Proceso de Datos (perforación, control).
- Calzadores.
- Reproductores de planos.
- Auxiliares de reprografía.

Subalternos:

- Ordenanzas.
- Porteros y asimilados.
- Telefonistas.
- Personal auxiliar de cocina y comedor.

Obreros:

- Oficiales de tercera.
- Operadores de terminal.
- Carretilleros de menos de cinco toneladas.
- Conductores de turismo (transporte interior de materiales).
- Especialistas.

Art. 18. *Cuarta categoría*.—La componen:

- Aspirantes.
- Botones.
- Pinches.

Art. 19. Quedan definidas las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

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

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

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

ESPECIALIDADES

Art. 20. Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuesta razonada de las Juntas Calificadoras de Concursos.

Art. 21. Las especialidades del grupo Técnico-Administrativo son las siguientes:

- Administración.
- Aduanas.
- Analista de máquinas y herramientas.
- Analista de materiales.
- Control de calidad.
- Formación profesional.
- Instalaciones.
- Laboratorio físico.

- Laboratorio químico.
- Materiales.
- Obras.
- Vigilancia.
- Personal.
- Proceso de Datos:
 - Analista.
 - Control.
 - Programadores y Operadores.
- Proyecto y delineación:
 - Automóviles.
 - Dibujantes.
 - Herramientas.
 - Maquinaria.
 - Matrices y utillaje.
 - Obras e instalaciones.
- Secretarías.
- Técnicos de organización.
- Traducciones técnicas.
- Utillaje.
- Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:
 - Carrocerías.
 - Mecánica.
 - Funcionamiento.
 - Trazado.

Se establecen, asimismo, para las categorías de Maestros de Taller, Maestros de segunda y Encargados de Taller las siguientes especialidades:

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

Serán especialidades específicas del grupo Técnico Administrativo para la Sede Central y los Centros de trabajo de División Comercial:

- Calidad.
- Coches de ocasión.
- Codificación de averías.
- Compras.
- Contabilidad.
- Exportaciones.
- Instalaciones del SAT.
- Instructores de Escuelas del SAT.
- Organización y control.
- Personal.
- Proceso de datos.
- Recambios.
- Recuperación.
- SAT.
- Vendedores (promotores de ventas).
- Ventas.
- Verificación.

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos, según lo previsto en el artículo 20. Se establecen asimismo para las categorías de Maestros de Taller, Maestros de segunda y Encargados de Taller las siguientes especialidades para las filiales de la División Comercial:

- Carrocerías.
- Electricidad.
- Estación de servicio.

- Mecánica.
- Revisiones, puesta a punto y pequeña reparación.
- Art. 22. El grupo obrero comprende:
 - Pinches.
 - Especialistas.
 - Profesionales de oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera.
- Dentro de los profesionales de oficio, las especialidades son las siguientes:
 - Afiador.
 - Ajustador.
 - Ajustador de máquinas-herramientas.
 - Albañil.
 - Automatismos.
 - Bombero.
 - Calderero.
 - Carpintero.
 - Controlador.
 - Chapista.
 - Electricista del automóvil.
 - Electricista de alta tensión.
 - Electricista de baja tensión.
 - Electricista de electrónica.
 - Fogonero.
 - Fontanero.
 - Forjador.
 - Fresador.
 - Fundidor de aluminio.
 - Gruista.
 - Guarnecedor.
 - Matricero.
 - Mecánico de automóviles.
 - Mecánico de instalaciones.
 - Mecánico de hidroneumática.
 - Mecánico de máquinas de coser.
 - Mecánico montador.
 - Mecánico reparador de prensas.
 - Mecánico de rodaje.
 - Modelista.
 - Operador de tornos automáticos.
 - Pintor.
 - Pintor de obras.
 - Preparador de máquinas.
 - Preparador de prensas.
 - Pulidor.
 - Rectificador.
 - Soldador.
 - Tapicero.
 - Tornero.
 - Tratador térmico.
 - Verificador (sólo Oficial de tercera).

Art. 23. *Especialidad grupo subalterno.*—Las especialidades del grupo de personal subalterno serán las definidas en la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 24. *Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 49 al 51.*

CAPITULO IV

Plantillas, movilidad y promoción del personal

PLANTILLAS

Art. 25. Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la representación de los trabajadores las plantillas de cada centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

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

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

REESTRUCTURACION DE PLANTILLAS

Art. 26. En las fechas que a continuación se exponen, la plantilla de «Moi y Tas» se ajustará a las cifras siguientes:

	31-12-1981	31-12-1982	31-12-1983	31-12-1984	31-12-1985
Area industrial	9.863	9.810	9.740	9.355	8.714
Sede social Z. F.	192	191	190	180	170

La plantilla de «Moi y Tas» de la sede social y administrativa y área comercial se ajustará a las cifras fijadas en el acuerdo de 30 de septiembre de 1981 sobre reestructuración de dicha plantilla. Los movimientos de personal que por tal motivo hayan de efectuarse dentro del área comercial se atenderán a lo previsto en el citado acuerdo.

Las indicadas plantillas tienen la condición de máximas, sin que la Empresa esté nunca obligada a tenerlas totalmente cubiertas.

Art. 27. A partir de 1 de enero de 1982 y para cada uno de los años sucesivos la Dirección de la Empresa, dentro de sus facultades de organización y dirección, podrá estructurar las dependencias y distribuir la plantilla, sujetándose en todo momento a las cifras de plantilla previstas en el artículo anterior.

Art. 28. El personal desempeñará necesariamente los trabajos del puesto que se le asigne. A título personal, conservará su categoría profesional, haciéndose constar en su hoja de salarios esta categoría y las funciones que, por necesidades de la Empresa y como consecuencia de la reestructuración está obligado a desempeñar.

La prima de producción será la correspondiente al puesto desempeñado.

Art. 29. Durante el período que va de 1 de enero de 1982 y 31 de diciembre de 1985, con el fin de adecuar la plantilla a las cifras previstas para cada año en el artículo 26, todos los trabajadores «Moi y Tas» tendrán las siguientes obligaciones y derechos:

a) Desempeñarán las funciones que exija la nueva organización de su dependencia, aunque sean de inferior categoría.

b) Se someterán a los cursos de reconversión y formación profesional que la Jefatura respectiva dispondrá en horas dentro de la jornada laboral.

c) Como condición personal más beneficiosa conservarán la categoría profesional que ostentasen y percibirán la retribución correspondiente a dicha categoría, salvo la prima de producción que será la correspondiente a puesto desempeñado.

d) Durante el período comprendido entre enero de 1982 y diciembre de 1985, podrán ser afectados por las reducciones de plantilla de «Moi y Tas» necesarias para adecuar dicha plantilla a los términos establecidos para cada año en el artículo 26, y facilitar el reciclaje profesional de los posibles excedentes «Moi y Tas» de la primera y superior categoría, de acuerdo con la comisión de seguimiento.

Art. 30. Para la vigencia de este Convenio, las plantillas globales de personal son las que figuran en la documentación oficial que sobre el plan estratégico de la Compañía obra en poder de la representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa no planteará expedientes de rescisión de contratos mientras ese número no se sobrepase.

Cuando sea necesario ajustar la producción a las ventas o saturar la actividad de los trabajadores de los talleres del área comercial, la Dirección presentará a la representación de los trabajadores los datos-objetivos que sirvan de base a aquellos ajustes, y previo acuerdo sobre los aspectos sociales, presentará los oportunos expedientes de suspensión de empleo o de reducción de jornada.

INGRESOS

Art. 31. En la contratación de personal de nuevo ingreso se preferirá a los trabajadores que reúnan las condiciones legales de «trabajador de edad juvenil» o acogidos a medidas de empleo juvenil dictadas por la Administración, siempre que posean la capacidad y aptitud que, en cada caso, requiera la Dirección de la Empresa.

Art. 32. Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías tercera y cuarta. Se procederá al ingreso del personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concursos y la preferencia al personal de plantilla en las pruebas libres, las cuales se habrá dado publicidad en los diferentes centros de trabajo.

Los candidatos del exterior deberán superar las pruebas correspondientes a las categorías de que se trate.

Análogamente, para cubrir vacantes en las categorías de Mandos intermedios, podrá ingresarse personal del exterior en los casos en que no se disponga de personal del interior con aptitud y capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

Art. 33. A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

Art. 34. El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre designación de la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicios en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

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

Art. 35. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que respectivamente se establece para las distintas categorías:

- Especialistas: Quince días.
- Administrativos, Subalternos y profesionales de oficio: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 36. Movilidad del personal, entre puestos de un mismo centro de trabajo.

A) Especialista de mano de obra directa:

Se dará prioridad a las peticiones de traslado voluntario. Los trabajadores con capacidad disminuida afectados por el acuerdo de 5 de diciembre de 1979 se atenderán para su traslado a lo previsto en dicho acuerdo.

En los traslados de un taller a otro se efectuará partiendo de la sección donde exista exceso de personal, respetando el orden de antigüedad, según número de matrícula, y se excluirá al personal que en el curso del año hubiese experimentado un cambio de taller. Dentro de cada taller la Dirección decidirá el puesto de trabajo que haya de ocupar cada operario, aunque ello implique cambio de sección dentro del taller.

A estos efectos en la fábrica de zona franca constituirán un taller cada una de las siguientes unidades:

- Mecánica.
- Prensas.
- Chapistería.
- Pinturas.
- Montaje y acabado.
- Fundición.

B) Mano de obra directa cualificada.

Se dará prioridad a las peticiones de traslado voluntario.

Cuando sea preciso el traslado de un taller a otro se efectuará partiendo de la sección donde exista exceso de personal, respetando el orden de antigüedad en la categoría dentro de cada especialidad.

En el taller cada trabajador ocupará el puesto que la Dirección determine dentro de su categoría y especialidad.

Un trabajador podrá ser destinado a un puesto de inferior categoría o de otra especialidad, sin merma de los derechos reconocidos en la legislación vigente. Para ello se elegirá al más moderno en la categoría y especialidad en el ámbito de la sección, en donde se produzca el exceso.

C) Resto de personal:

Se dará prioridad a las peticiones de traslado voluntario.

Los trabajadores con capacidad disminuida afectados por el acuerdo de 5 de diciembre de 1979 se atenderán para su traslado a lo previsto en dicho acuerdo.

Cuando resulte necesario el traslado de una dependencia a otra se efectuará por orden inverso a la antigüedad en la categoría y especialidad. A estos efectos de traslado se considerará como dependencia aquella que tenga número identificativo a efectos de distintivo.

En las dependencias cada trabajador ocupará el puesto que la Dirección determine dentro de su categoría y especialidad.

Un trabajador podrá ser destinado a un puesto de inferior categoría y/o de otra especialidad. Para ello se elegirá el más moderno en la categoría y especialidad en el ámbito de la dependencia donde se produzca el exceso.

D) Traslado de elaboraciones o funciones dentro de un mismo centro de trabajo.

Cuando se produzca el traslado de elaboraciones o funciones entre talleres o dependencias de un mismo centro, se podrá trasladar al personal que las viene realizando.

Sin perjuicio de que se cumpla lo anterior, una Comisión Mixta tratará a partir de 1 de enero de 1982 el tema de la movilidad interna en la fábrica de Zona Franca, partiendo de la realidad existente. Tras el período experimental que se determine, el nuevo sistema sería, en su caso, generalizado.

MOVILIDAD

Art. 37. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Art. 38. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador afectado y a los Servicios Técnicos correspondientes.

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

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

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

Art. 39. El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajadora afectado percibirá, sin cambiar de categoría el salario mínimo y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo hasta su cese.

Art. 40. Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

Art. 41. Con periodicidad trimestral, se informará a la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Art. 42. La Empresa al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores de desarrollarlas.

TRASLADOS

Art. 43. En los traslados intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad; de haber más solicitantes que plazas a cubrir regirán los principios de:

- Igual especialidad que la vacante a cubrir.
- Igual categoría profesional que la vacante a cubrir.
- Antigüedad en la Empresa.
- Circunstancias de carácter familiar o personal que aconsejen el traslado.

Art. 44. La Empresa accederá a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad en el centro de trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante concurso entre el personal perteneciente al centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el centro de procedencia.

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

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

Art. 45. Al solicitar el traslado, el trabajador deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 46. Para causar alta definitiva en el nuevo centro de trabajo, con motivo de traslado, será preciso que el trabajador supere un periodo de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al centro de procedencia donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

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

Art. 47. En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 48. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 44 y 45 los trabajadores podrán solicitar a la Dirección de su centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concurso o puestos de nueva creación en otros centros.

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

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 49. En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y representantes de los trabajadores.

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

Las Comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de

puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

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

Art. 50. El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

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

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

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

Art. 51. En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la Empresa.

PROMOCION Y FORMACION

Concursos

Art. 52. La Empresa convocará concursos que permitirán clasificar al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir por ascensos las plazas que queden vacantes y las que en el momento de la convocatoria deban ser cubiertas por hallarse en tal situación.

En los avisos que al efecto se publiquen se hará mención expresa de estas últimas, así como las materias fundamentales del examen.

Art. 53. Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los representantes de los trabajadores.

Art. 54. El Centro de Formación Profesional en Barcelona modificará y actualizará, conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación para todos los centros de trabajo de la Sociedad. Asimismo, las normas sobre concursos contenidas en este texto y que han sido previstas sustancialmente para la fábrica de Barcelona se adecuarán en lo que proceda a los restantes centros de trabajo.

Art. 55. Los nuevos programas y baremos en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación mínima de treinta días al primer concurso que se celebre, afectado por dichas modificaciones.

Art. 56. En cada centro de trabajo se constituirá una Junta calificadora de concursos que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación del personal, que suplirá, a todos los efectos, a las representaciones legales que para estos casos establece la Ordenanza Laboral.

En los casos que se considere conveniente, podrán formar parte de la Junta calificadora personas ajenas a la Empresa, cuya colaboración o asesoramiento técnico sea necesario.

Art. 57. Podrán presentarse a los concursos de ascenso los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

Para plazas de Jefes de primera, Jefes de segunda, Encargados y asimilados: Pertenecer a la categoría laboral inmediatamente inferior con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Jefes de segunda en las especialidades que no exista la categoría de Encargado o asimilado a Encargado, podrán optar los Oficiales de primera especiales y Oficiales de primera con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Encargados para las especialidades que no exista la categoría de Encargado o asimilado a Encargado, podrán optar los Oficiales de primera especiales y Oficiales de primera con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Encargados para las especialidades que no exista la categoría de Oficiales de primera, podrán optar los Oficiales de segunda con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Oficiales primera especial y Oficiales de primera: Podrán presentarse los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de seis meses en la categoría inmediata inferior.

Para plazas de segunda categoría: Podrán presentarse los trabajadores de la plantilla pertenecientes a la tercera categoría sin condiciones de antigüedad.

Los Promotores de Ventas deberán acreditar un periodo mínimo de cinco años en la Empresa para concursar a plazas de Oficial de primera.

Art. 58. En todos los casos podrán presentarse a las pruebas de ascenso los trabajadores que ostenten la misma categoría laboral para la que se concursa, sin distinción de grupo profesional y sin condiciones de antigüedad.

Art. 59. Los concursos se celebrarán cuando existan o se prevean vacantes y siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de un año desde la publicación del fallo anterior.

Se exceptúan de estas normas los concursos para cubrir plazas de Jefes y Encargados y asimilados que no se ajustarán a periodicidad alguna.

Art. 60. En la calificación de los concursos se tendrá en cuenta, además de las puntuaciones obtenidas en las pruebas, el expediente personal de cada trabajador.

La influencia de expediente personal y del coeficiente de antigüedad en la calificación del concurso vendrá regulada por las normas generales que han sido aprobadas por la Dirección, oída la representación de los trabajadores, y que figuran en las plantillas de calificación al ser presentadas éstas en las reuniones de la Junta Calificadora.

Concursos restringidos

Art. 61. Los concursos restringidos se convocarán en aquellos casos en que las plazas, limitadas o no, afecten a una determinada sección y se determine por la Empresa y la representación de los trabajadores, siempre referidos a una misma especialidad.

Las exigencias de estos concursos, en cuanto a programas, materias y baremos, serán las mismas que la de los concursos normales.

Pruebas libres

Art. 62. En el caso de que por el procedimiento de concurso no se hubiesen cubierto las vacantes objeto de los mismos se celebrarán pruebas libres, a las que podrá concurrir el personal ingresado que lo hubiese solicitado, sin distinción de categorías, especialidad, grupo profesional ni antigüedad.

En estas pruebas libres podrán también tomar parte los aspirantes a ingreso que sean convocados.

Art. 63. El personal declarado apto en las pruebas figurará en relación separada, según se trate de trabajadores de la Empresa o personal del exterior. En ambas relaciones figurarán los concursantes por orden de méritos.

Para la calificación de las pruebas del personal ingresado se tendrá en cuenta lo que establece el artículo 60.

Ascensos

Art. 64. Los resultados de los concursos y pruebas libres celebrados entre el personal de la Empresa serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

Art. 65. Ascenderán automáticamente los trabajadores que habiendo resultado aptos en concursos ocupen las plazas que al publicarse la convocatoria se hubiesen señalado como vacantes.

Las vacantes que se vayan produciendo se cubrirán con los trabajadores que hayan alcanzado mayor puntuación entre los declarados aptos en concurso.

Una vez agotado el personal apto en concurso, ascenderán los trabajadores declarados aptos en pruebas libres, entre los que la Empresa elegirá libremente a los que considere más idóneos para cubrir las plazas vacantes, dando en todo caso preferencia al personal ingresado.

Art. 66. En todas las pruebas de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias de la especialidad del puesto de trabajo para el que se concurre y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Los concursantes que alcancen la puntuación mínima total exigida en las pruebas, además de haber superado las materias fundamentales, tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas, durante un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha del examen. En el caso de superar este segundo examen, obtendrá la aptitud para el ascenso a partir del día en que se publique el resultado. La no superación de alguna de las materias objeto del segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Junta Calificadoras de Concurso podrán proponer, si lo consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores más antiguos de las correspondientes categorías profesionales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales, aunque no alcanzado los mínimos totales que se mencionan en el presente artículo.

Para la asistencia a estos cursillos se dictarán normas por la Dirección de la Empresa a propuesta de la Junta Calificadora.

Art. 67. La aptitud para el ascenso en cualquier categoría tendrá una duración de dos años a partir de la fecha en que fue concedida.

Art. 68. Para todas las categorías laborales los ascensos se efectuarán según la siguiente distribución:

- Ochenta y por ciento, como mínimo, por concurso o prueba libre.
- Veinte por ciento, como máximo, por libre designación de la Empresa.

Art. 69. En cualquiera de los casos, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación; pero, a pesar de ello, se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

- Especialistas: Quince días.
- Administrativos, Subalternos y profesionales de oficio: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra b) de la respectiva categoría.

Art. 70. Durante el período de prueba el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salario de la nueva categoría y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 38 del Convenio.

Art. 71. Cuando un trabajador no obtuviera la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará en la categoría anterior, debiendo superar un nuevo concurso o prueba libre para ser ascendido.

Cuando un trabajador sea calificado no apto durante el período de prueba, el taller o servicio donde haya sido probado enviará un informe a la Junta Calificadora de concursos.

Art. 72. El trabajador que habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida no podrá presentarse a un nuevo concurso, interin no haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Cursos

Art. 73. La Empresa realizará cursos de capacitación, a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

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

Art. 74. Se dará preferencia para los cursos de cultura general profesional a los trabajadores más antiguos que lo soliciten.

Para asistir a los demás cursos será condición necesaria haber superado las correspondientes pruebas de selección. Entre los seleccionados se dará preferencia a los trabajadores que ocupen plaza de la categoría y especialidad en cuestión, siguiendo en este orden los de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 75. Cuando un puesto de trabajo sea calificado de superior categoría por resolución administrativa, por iniciativa de la Empresa o previo acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo, al trabajador que lo venía desempeñando le será reconocida esa categoría, siempre que reúna los siguientes requisitos:

De antigüedad:

- Un año para la tercera categoría.
- Un año y medio para la segunda categoría.
- Y dos años para la primera categoría.

Del puesto:

Que no hubiera sufrido modificación en su contenido en el mismo plazo, como mínimo.

De idoneidad:

Superar una prueba en la que exigirá únicamente las materias fundamentales.

En caso de que el trabajador no superase las pruebas fundamentales, continuará desempeñando el puesto durante un plazo de seis meses a fin de que pueda prepararse adecuadamente para superar las pruebas, percibiendo durante este tiempo la retribución correspondiente a la letra a) de la nueva categoría. Si transcurrido este plazo el trabajador no consiguiera la declaración de aptitud, la plaza saldría a concurso.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 76. Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sean a cargo del trabajador.

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

La letra a), para todas las categorías, corresponde al personal que ingrese o ascienda a la respectiva categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se considerará como retribución normal. La letra c) y siguientes se destinarán a premiar la capacidad o méritos, a juicio de la Dirección.

Art. 77. El plus de Convenio se devengará por días efectivamente trabajados. Se percibirá en el período de vacaciones, no abonándose en las gratificaciones extraordinarias ni por los días en los que la prestación de trabajo sea inferior a media jornada.

Art. 78. Los sueldos y plus Convenio brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual.

	<u>Año 1.982</u>		<u>Año 1.983</u>	
	<u>Sueldo</u>	<u>Plus Convenio</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Plus Convenio</u>
<u>4ª Categoría:</u>				
16 años	36.251	2.371	40.732	2.371
17 años	39.123	2.529	43.959	2.529
<u>3ª Categoría</u>				
a)	49.220	2.996	55.304	2.996
b)	51.533	3.363	57.902	3.363
c)	54.019	3.540	60.696	3.540
<u>Oficiales de 3ª</u>				
a)	51.533	3.363	57.902	3.363
b)	54.019	3.540	60.696	3.540
c)	56.576	3.682	63.569	3.682
<u>2ª Categoría</u>				
a)	54.019	3.540	60.696	3.540
b)	56.576	3.682	63.569	3.682
c)	59.202	3.825	66.519	3.825
<u>1ª Categoría</u>				
a)	59.202	3.825	66.519	3.825
b)	61.843	4.003	69.487	4.003
c)	64.578	4.214	72.560	4.214
d)	67.477	4.422	75.817	4.422
<u>Encargados y Oficiales 1ª Especiales.</u>				
a)	64.578	4.214	72.560	4.214
b)	67.477	4.422	75.817	4.422
c)	70.192	4.614	78.868	4.614
d)	73.422	4.837	82.497	4.837
<u>Jefes de 2ª</u>				
a)	70.192	4.614	78.868	4.614
b)	73.422	4.837	82.497	4.837
c)	77.632	5.139	87.227	5.139
d)	81.823	5.445	91.936	5.445
<u>Jefes de 1ª</u>				
a)	77.632	5.139	87.227	5.139
b)	81.823	5.445	91.936	5.445
c)	86.327	5.780	96.997	5.780
d)	90.797	6.099	102.020	6.099

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

Art. 79. Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 78, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 80. Los Auxiliares administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría, percibirán el salario correspondiente a la letra a) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

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

Art. 81. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la columna sueldo, fijado en el artículo 78, vigente en el momento de hacerse efectivo su pago. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Art. 82. *Gratificación Junta general.*—La correspondiente al ejercicio de 1982 se abonará en el primer semestre del año 1983 en la cuantía de 18.101 pesetas. La correspondiente al ejercicio de 1983 se abonará en el primer semestre del año 1984 en la cuantía de 19.965 pesetas.

El abono de la gratificación se ajustará a las siguientes reglas:

1.ª La percibirá todo el personal en activo, sin que exista ninguna detención por ausencias por permisos, enfermedad o accidente.

2.ª No tendrá derecho a esta gratificación el personal en excedencia y servicio militar que no tenga acreditado algún período de trabajo efectivo dentro del año a que corresponda esta gratificación.

3.ª El personal que cause baja en la Empresa voluntariamente o por excedencia o servicio militar y tenga acreditados días de trabajo efectivo en el período a que corresponda la gratificación, percibirá, en su caso, la parte proporcional que le pertenezca.

Art. 83. Al cumplir quince años de servicio activo en la Empresa, se abonará al trabajador por una sola vez una gratificación equivalente a una mensualidad del salario base (columna «sueldo», del artículo 78).

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

Art. 84. Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

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

Trienio número	Mensual	Anual	Acumulado	
			Mensual	Anual
1	693	9.702	693	9.702
2	925	12.950	1.618	22.652
3	1.148	16.072	2.766	38.724
4	1.148	16.072	3.914	54.796
5	1.382	19.348	5.296	74.144
6	1.382	19.348	6.678	93.492
7	1.607	22.498	8.285	115.990
8	1.607	22.498	9.892	138.488
9	1.607	22.498	11.499	160.986

El número de trienios podrá llegar a ser de nueve como máximo.

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

El pago se hará en doce meses naturales y en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 86. Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicio en la Empresa.

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

Art. 87. Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del día 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes, tendrán efecto a partir del 1 del mes siguiente.

Art. 88. *Valor «K».*—De conformidad con lo previsto en la vigente Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

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

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

Grupo de puestos de trabajo	"K"
I	0 pesetas/hora
II	5'09 pesetas/hora
III	10'04 pesetas/hora
IV	13'74 pesetas/hora

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

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

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

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

Art. 89. La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 48,44 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

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

Art. 90. Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo o se efectúe la reincorporación al mismo terminada la comida, después de la hora señalada, cualquiera que sea retraso.

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

	Primera falta	Segunda falta	Tercera falta
Para el personal que sólo ficha a la entrada y salida del trabajo	3 días	6 días	8 días
Para el personal que además ficha - después de la comida	2 días	4 días	6 días

Art. 92. La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el artículo 94 de la Ordenanza Laboral.

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

Art. 93. El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación de la escala del artículo 91 será por períodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

Art. 94. Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas, la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

Art. 95. Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal dará lugar a la deducción del sueldo que corresponda.

PERMISOS

Art. 96. Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos que la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

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

COMPLEMENTO PLUS FAMILIAR

Art. 98. La bonificación del punto queda cifrada en 157,78 pesetas, punto y mes.

JEFES DE EQUIPO

Art. 99. Los obreros en función de Jefes de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

- Primera categoría: 9,24 pesetas/hora.
- Segunda categoría: 7,82 pesetas/hora.
- Tercera categoría: 6,64 pesetas/hora.

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

TRABAJO NOCTURNO

Art. 100. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad en los trabajos realizados durante este período en la cuantía que a continuación se indica:

	Ptas/hora		Ptas/hora
Tercera categoría:		Encargados y Oficiales de primera especiales:	
a)	75	a)	98
b)	78	b)	102
c)	82	c)	106
Oficial de tercera:		d)	111
a)	78	Jefes de segunda:	
b)	82	a)	106
c)	86	b)	111
Segunda categoría:		c)	118
a)	82	d)	124
b)	86	Jefes de primera:	
c)	90	a)	118
Primera categoría:		b)	124
a)	90	c)	131
b)	94	d)	138
c)	98		
d)	102		

PAGO MENSUAL

Art. 101. Todas las percepciones que el trabajador devengue le serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que el mismo señale.

SIMPLIFICACION DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Art. 102. Las representaciones de ambas partes reconocen la conveniencia de agrupar, bajo los conceptos de salario base y prima de producción, la gran variedad de conceptos retributivos hoy existentes.

Con dicha finalidad se efectuarán los estudios precisos para que a partir de 1 de enero de 1984 se reúnan y engloben bajo los conceptos de salario base y prima de producción todas aquellas partidas retributivas cuya existencia separada no venga impuesta expresamente por la Ley.

CAPITULO VI

Productividad, primas y premios de producción

TIEMPOS

Art. 103. Los tiempos tipo se determinarán por los procedimientos de cronometraje, tablas y estimación, empleados hasta la fecha por los Servicios Técnicos de la Empresa. Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo establecido en el anexo número 2 del presente Convenio Colectivo. Las expresiones «tiempo tipo» y «tiempo standard» empleadas en el texto de este Convenio son de significación equivalente.

Se contrae el compromiso de realizar lo necesario en materia de formación para que los Servicios Técnicos de la Empresa dispongan de un sistema de determinación de tiempos tipo alternativo al cronometraje, basado en las técnicas MTM y que se aplicará de forma progresiva en aquellos casos en que las características de los trabajos así lo aconsejen.

Art. 104. Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diversas operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

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

Art. 105. Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental, sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Art. 106. Se conviene expresamente que los Servicios Técnicos de la Empresa podrán revisar los tiempos tipo de las operaciones cuya vigencia sea superior a dos años, a contar desde la fecha del primer tiempo estimado o preventivo, cuando se haya producido una modificación en el micrométodo (variación en alguna o algunas de las voces de la hoja de análisis).

A efectos de las debidas garantías en la realización de esta revisión de tiempos correspondientes a voces de las hojas de análisis en vigor, se observarán las siguientes normas:

- a) Mensualmente, los Servicios Técnicos de la Empresa facilitarán a la representación de los trabajadores un documento en el que figurarán las operaciones cuyo tiempo tipo se ha revisado, con expresión del tiempo anterior, tiempo actual y motivo de la variación.
- b) Los nuevos tiempos entrarán en vigor una vez haya transcurrido un mes a partir de la fecha de comunicación a la representación de los trabajadores.
- c) En los supuestos de discrepancia entre los Servicios Técnicos de la Empresa y la representación de los trabajadores, las Comisiones de Productividad atenderán en el asunto. Estas Comisiones de Productividad adecuarán su capacidad de trabajo a las necesidades que por estos acuerdos se determinen en cada centro, facilitándose la dedicación de los miembros de los Servicios Técnicos de la Empresa y de los representantes de los trabajadores.
- d) En las U.P.'s. de la División Mecánica, los tiempos que por este concepto se revisen desde 1 de octubre de 1981 hasta el 31 de mayo de 1982 entrarán en vigor el 1 de julio de 1982. En los que se revisen a partir de junio de 1982 se estará a lo señalado en el apartado b).
- e) La revisión a que se refiere el presente artículo se efectuará una sola vez, quedando los tiempos en vigor sujetos a la normativa prevista en el artículo 104.

Art. 107. En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla que se especifica en el anexo número 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la Empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar.

Se conviene que se realizará una revisión de los valores de los coeficientes de mayoración por fatiga aplicados en los tiempos tipo en vigor, con objeto de asegurar la indispensable unidad de criterio.

Los resultados de esta revisión se comunicarán a la representación de los trabajadores, y en los supuestos de discrepancia entre esta representación y los Servicios Técnicos de la Empresa, las Comisiones de Productividad atenderán en el asunto.

Art. 108. Por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales, en las «líneas mecanizadas de montaje» y en «prensas grandes» se establecerá un sistema de descanso mediante pausas colectivas.

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

- Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario.
- Imposibilidad de crear por el trabajador pulmones intermedios.
- Rigidez en la secuencia de las operaciones.

- Paros técnicos inferiores al 5 por 100.
- Tiempo de paso inferior a quince minutos.
- Actividad predominantemente manual.
- Rendimiento medido y carga de trabajo determinada de carácter continuo y repetitivo cuya frecuencia ocasiona apreciable vinculación.

A los operarios directos que trabajen en una línea mecanizada de montaje y a los directos de prensas grandes se les garantiza el disfrute de un período medio de descanso de veinte minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

La composición del citado descanso será, en las condiciones actuales de ocho horas de trabajo efectivo, la siguiente:

	Minutos jornada
Descanso actual (4 por 100 de N. P.)	18,5
Descanso concedido por la Empresa	1,5
Total	20,0

Este descanso será distribuido en dos períodos de diez minutos, uno antes y otro después del descanso colectivo para bocadillo. Sin embargo, podrá ser disfrutado en una sola pausa de veinte minutos en aquella U.P.'s. en que lo solicitara la representación de los trabajadores, o existieran, o juicio de la Empresa, perjuicios notorios para el orden o la calidad en el trabajo.

Art. 109. En los puestos de trabajo donde en la actualidad existan relevos por acumulación de una parte del porcentaje de fatiga concedido, y en tanto no se modifiquen las condiciones de trabajo que los han motivado, éstos se mantendrán, experimentando solamente la reducción que se deduce de la supresión de los diez minutos de descanso por trabajador al pasar al régimen de pausas colectivas.

PRODUCTIVIDAD

Art. 110. El trabajo de producción principal y otros para los que los Servicios Técnicos de la Empresa establezcan tiempos estándar, se realizarán con control a rendimiento medio individual o colectivo según determinen los Servicios Técnicos de la Empresa en atención a la mejor productividad y organización del trabajo.

Art. 111. Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo anterior, se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medio realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Esta regla general experimentará, con carácter transitorio, las excepciones siguientes:

a) U.P.'s. de la División Mecánica (Prat, Mecánica Barcelona, Martorell y Fundición).—La producción pactada será la correspondiente a un rendimiento 102 en el período comprendido entre 1 de enero de 1982 y 30 de junio de 1982. A partir de 1 de julio de 1982 la producción pactada será la correspondiente a rendimiento 100.

b) Prensas grandes.—La producción pactada se ajustará a los siguientes valores de rendimiento:

Año	Rendimiento
1982	98
1983	99

A partir de 1 de enero de 1984 la producción pactada será la correspondiente a rendimiento 100.

Art. 112. Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 111 los Servicios Técnicos de la Empresa calcularán las «cargas de trabajo» a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100, salvo lo previsto en los apartados a) y b) del artículo 111.

Art. 113. En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con control a rendimiento medido no alcanzase el rendimiento pactado, se aplicarán detracciones sobre las percepciones por el concepto de prima según se especifica en el artículo 120.

PRIMAS DIRECTAS Y PREMIOS DE PRODUCCION

Sección 1.ª Primas directas de producción principal

Art. 114. Las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades iguales para cada mes e independientes por lo tanto del número de días laborables del calendario «Seat». Estas cantidades vienen fijadas en el anexo número 4.

Desaparecen así los conceptos: Módulo (M), factor (F) y el factor constante 1,167 de las primas actuales (antiguo factor C).

Art. 115. Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijados pactados en el artículo 111.

Art. 116. Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

a) Líneas mecanizadas, según el concepto de la misma expuesto en el artículo 108, desapareciendo el actual plus de línea mecanizada.

Prensas grandes.

b) Resto de producción principal y sus coligados.

Coligados a la producción principal en líneas mecanizadas y en prensas grandes.

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

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 118, 119 y 120.

Art. 117. A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los trabajadores siguientes:

- Preparadores de máquinas y soldadoras y mecánicos montadores de U.P.'s. de mecánica.
- Montadores de matrices y de moldes en prensas y fundición, respectivamente.
- Resto de mano de obra directa no incentivada.
- Asistencia en línea en U. P. prensas.
- Reparadores de maquinaria fija y de instalaciones específicas.
- Carretileros, suministradores, grúas y capataces vinculados directamente a la producción principal.
- Verificadores de fabricación, hasta la categoría de Encargado o Asimilado, incluido.
- Encargados de producción principal.

Art. 118. *Determinación de la prima.*—A partir de las cantidades tipo, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma, en el supuesto de que se hayan obtenido los rendimientos pactados en el artículo 111.

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

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

- Adaptación de personal y variaciones del programa de producción.
- Trabajos eventuales y rechazos, ambos a jornal.
- El 4 por 100 de inactividad sobre la presencia. Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 14 por 100.
- Vacaciones colectivas y de antigüedad.
- Puesta en marcha nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape turnos

Art. 119. *Prima de coligamiento.*—Para cada categoría de trabajo las primas de coligamiento se obtendrán, a nivel individual, multiplicando la prima tipo hora del mes, que es igual a la relación «Cantidad tipo/(horas calendario + horas vacaciones colectivas)», por la expresión:

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

Los valores de la fracción son los globales del grupo base del coligamiento, y el paréntesis multiplicador incluye los valores propios del trabajador coligado. Las «horas vacaciones» comprenden las colectivas y las de antigüedad.

Art. 120. *Rendimiento inferior al pactado.*—En caso de que alguna unidad a rendimiento colectivo o individual no alcanzase el rendimiento pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 118 y 119, se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento, por los siguientes factores:

Puntos rendimiento alcanzados menos puntos rendimiento pactado	Factor	Puntos rendimiento alcanzados menos puntos rendimiento pactado	Factor
— 1	0,9	— 6	0,4
— 2	0,8	— 7	0,3
— 3	0,7	— 8	0,2
— 4	0,6	— 9	0,1
— 5	0,5	— 10 y siguientes	0,0

Sección 2.ª Primas directas para otro personal con control a rendimiento medido

Art. 121. La prima de producción para otro personal con control a rendimiento medido se calculará en la forma y cuantía prevista para los trabajadores del grupo b) del artículo 116.

Sección 3.ª Premios de producción para el personal indirecto

Art. 122. Los premios de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las nor-

mas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

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

Desaparecen por lo tanto los conceptos: módulo (M), factor (F), puntuación (S) y el factor constante 1,167 de las primas actuales (Antiguo Factor C).

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 123 y 124.

Art. 123. *Eficiencia relativa.*—La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

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

El valor de «q» será 0,40 para Barcelona y 0,44 para Landaben.

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

Durante 1982, la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores estudiarán la modificación de esta fórmula al objeto de acercar la incentivación de los trabajadores indirectos y empleados a la eficiencia real de la Unidad a la que están vinculados.

Art. 124. *Determinación del premio individual de producción.*—La cuantía del premio de producción a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

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

TEMAS ESPECIFICOS AREA COMERCIAL Y SEDE SOCIAL

Sección 1.ª Tiempos

Art. 125. Todo lo especificado en los artículos 103 al 107 inclusive, sobre determinación y procedimiento de tiempos, es válido para estas áreas.

Sección 2.ª Productividad

Art. 126. El trabajo a Prima Directa de Taller y Estación de Servicio se realizará con control a rendimiento medido colectivo o individual en caso de que un trabajador tenga un rendimiento manifiestamente bajo, con previo conocimiento y comprobación del Comité de Empresa. Se conviene expresamente que la Organización de Talleres sea en PT's.

Art. 127. Se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medido realizarán una producción la cual se identificará como la correspondiente a uno de los valores de la gama de rendimientos comprendidos entre 90 y 100, en un sistema de rendimientos 75-100.

Sección 3.ª Tipos de prima

Art. 128. Se establecen dos únicos tipos de prima:

- A) Prima Directa de Taller y Estación de Servicio y Coligados.
- B) Premio para el personal Indirecto (MOI y TAS).

Art. 129. A los efectos del artículo anterior, apartado A), son Coligados los Probadores adscritos a PT's y Encargados de Taller

Sección 4.ª Prima Directa

Art. 130. Se considera afectado por esta clase de prima, únicamente al personal MOD distribuido en PT's y los coligados que se especifican en el artículo 129.

Art. 131. Las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Se pactan para cada categoría de puesto de trabajo unas cantidades iguales mensuales, en función del rendimiento obtenido en cada PT. Estas cantidades tipo se encuentran tabuladas en el anexo 5.

Desaparecen los conceptos siguientes: Módulo (M), Factor (F), (Coeficiente del puesto de trabajo), Eficiencia (E) y Calificación (T).

Art. 132. *Determinación de la prima.*—A partir de las cantidades tipo según rendimiento obtenido, el valor individual de la prima se obtendrá de la forma siguiente:

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

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

- Adaptación de personal y variaciones del programa de producción.
- Trabajos eventuales a jornal.
- El 6 por 100 de inactividad sobre la presencia.
- Vacaciones colectivas y de antigüedad.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape turnos.

No obstante, y con carácter experimental, hasta el 30 de junio de 1982, se considerará como admisible hasta 9 por 100, estableciéndose en ese momento las pérdidas máximas a nivel de Sucursal.

Art. 133. Para rendimientos inferiores al 90 por 100 no se percibirá prima alguna.

No obstante lo anterior, desde el 1 de enero de 1982 al 30 de junio de 1982, para rendimientos comprendidos entre el 85 y el 90, se utilizará el declaje siguiente:

Puntos rendimiento alcanzado inferior al 90	Factor	Puntos rendimiento alcanzado inferior al 90	Factor
— 1	0,8	— 4	0,2
— 2	0,6	— 5 y siguientes	0,0
— 3	0,4		

A partir de 1 de julio de 1982 se aplicará lo indicado en el párrafo 1.º de este artículo.

Sección 5.ª Premio para personal indirecto

Art. 134. Los premios para el personal indirecto estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupa el puesto.

Se considera afectado por esta clase de premio todo el personal no incluido en los artículos 129 y 130.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales cada mes e independientes por ello del número de días laborables del calendario SEAT. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4. Desaparecen los conceptos siguientes: Módulo (M), Factor (F), Puntuación (S), tanto para la sede social como para el área comercial.

Art. 135. *Determinación del premio.*—En función de las cantidades tipo, el valor del premio a nivel individual se obtendrá mensualmente de la forma siguiente:

$$\text{Premio} = \frac{\text{Cantidad tipo} \times \text{eficiencia}}{\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones colectivas}} \times (\text{horas presencia} + \text{horas vacaciones colectivas y de antigüedad})$$

Eficiencia cuyos valores oscilarán entre 0,95 y 1,1. Durante 1982, la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores estudiarán la modificación de esta fórmula al objeto de acercar la incentivación de los trabajadores indirectos y empleados a la eficiencia real de la Unidad a la que están vinculados.

Art. 136. *Cláusula transitoria.*—Mientras no se implementen en su totalidad las aplicaciones informáticas para ultimar el cálculo de rendimientos a nivel PT's, se seguirá abonando la prima garantizada en función de los acuerdos parciales a nivel Sucursal.

DISPOSICIONES COMUNES

Art. 137. Las primas y premios de producción pactados en este Convenio absorben y compensan en su totalidad el antiguo «Premio de eficacia en el autocontrol-intercontrol», el cual queda suprimido.

Art. 138. En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una Sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 118, las Comisiones de Productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

CAPITULO VII

Instituciones sociales

INCAPACIDAD LABORAL

Art. 139. La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 78.

Art. 140. En todo caso el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art. 141. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán

cursadas por correo, dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

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

Art. 142. Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un día de enfermedad, fijándose el importe de aquélla mensualmente por la Comisión Supervisora, según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

SEGURO DE VIDA

Art. 143. Será asegurado todo el personal de plantilla al servicio activo de la Empresa.

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

a) En caso de muerte, cualquiera que sea la causa que la produzca, accidente o enfermedad, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el anexo 1 del presente Convenio, según la categoría profesional del trabajador en la fecha de su fallecimiento.

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

c) En caso de incapacidad permanente y absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fije en el apartado a) al momento de declararse la incapacidad del asegurado a consecuencia de enfermedad o accidente corporal originado después de la iniciación del seguro.

Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de este Seguro correrá a cargo de la Empresa.

Art. 144. Todo trabajador, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el Seguro Colectivo de Vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Art. 145. Se constituirá una Comisión Mixta sobre Seguro de Vida, a través de la cual los trabajadores participarán en la gestión del mismo.

VIVIENDAS

Art. 146. El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía máxima del crédito será de 60.000 pesetas.

Art. 147. En las viviendas propiedad de SEAT, ofrecidas en venta a los trabajadores, e independientemente de que el trabajador hubiera ejercido o no su derecho a la adquisición de la vivienda, este derecho será ofrecido a la viuda o hijos que con él hubieran convivido en el momento de producirse el óbito en el plazo de seis meses, transcurrido el cual deberán desocupar la vivienda.

COMEDORES

Art. 148. En los centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

DISMINUIDOS FISICOS

Art. 149. La Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Organos Técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

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

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los Organos Técnicos Oficiales correspondientes. No obstante, la Comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones Técnicas, se estime que no puedan ocupar un puesto normal de trabajo (por ejemplo: Enfermos mentales y nerviosos).

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

FONDO SOCIAL

Art. 150. La Empresa aportará al Fondo Social de los trabajadores de SEAT cien millones de pesetas en el año 1982 y otros cien millones de pesetas en el año 1983. Esta cantidad será

repartida entre todos los centros de trabajo de la Sociedad proporcionalmente a su plantilla, y se pondrá a disposición de los Comités de Empresa en plazos trimestrales.

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

AYUDA ESCOLAR

Art. 151. La Ayuda Escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de diez a catorce años, 596 pesetas mes.

Niños de seis a nueve años, 525 pesetas mes.

Niños de diez a catorce años, 596 pesetas/mes.

Dicha Ayuda Escolar:

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

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

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

VENTA COCHES

Art. 152. La Empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados y muy en especial en lo que se refiera a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches siniestrados.

CAPITULO VIII

Secciones sindicales

Art. 153. La Empresa SEAT reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus Centros de trabajo.

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

Art. 154. En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 por 100 de aquélla, la representación de la Central será ostentada por un Delegado, quien dispondrá para sus funciones sindicales del mismo número de horas retribuidas que corresponda a los miembros del Comité de Empresa. Las horas invertidas por los Delegados en reuniones con la Dirección de la Empresa, a petición de ésta, serán a cargo de la Empresa.

No obstante lo anterior, en los Centros de trabajo con plantilla superior a 1.500 trabajadores, siempre que las Centrales sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 por 100 de aquélla, la representación de la Sección Sindical será ostentada por los Delegados, quienes tendrán dedicación completa a sus funciones sindicales.

En la Fábrica de Zona Franca existirán, además, un máximo de cuatro Delegados con el mismo número de horas retribuidas que los miembros del Comité.

Art. 155. En todo caso, los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa.

Art. 156. La Dirección de la Empresa facilitará a los Delegados Sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del Centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

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

Art. 157. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 500 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local para el ejercicio de las funciones y tareas de las Secciones reconocidas.

Art. 158. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tabloneros de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones de contenido laboral o sindical. La situación y número de estos tabloneros será acordada por la Sección Sindical con la Dirección de la Empresa.

Art. 159. A las Secciones Sindicales con implantación suficiente en cada Centro según lo previsto en este Convenio se les facilitará por la Dirección de la Empresa la información y documentación siguiente:

- Producción y ventas, con carácter trimestral.
- Balance y cuenta de resultados anual.

c) Memoria que se presente a la Junta general de accionistas.

d) Reestructuración de plantillas.

e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

f) Modificaciones de jornada y, en su caso, regulaciones de empleo.

g) La documentación que se facilite a la Junta general de accionistas.

Art. 160. Los elegados Sindicales serán informados previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

Art. 161. El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 162. Los Comités de Seguridad e Higiene de cada Centro de trabajo participarán en la redacción y aprobación de las Normas Técnicas de prevención de riesgos profesionales.

Art. 163. Se crea una Comisión de Seguimiento del Plan Estratégico integrada por 12 trabajadores y que guardará en su composición la proporción adecuada a la representatividad real de las corrientes sindicales en la Empresa.

La Dirección de la Empresa mantendrá informada a esta Comisión del desarrollo y cumplimentación del Plan estratégico en todos sus aspectos.

Art. 164. Una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de ambas partes intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo.

Art. 165. Se acuerda dejar sin efecto ni aplicación los siguientes artículos del Reglamento de Trabajo en la Empresa:

1. a 4, 8, 13, 15, 22 a 36, 38 a 62, 64, 66, 67, 69, 71, 75, 77, 81 a 84, 89 a 95, 109, 111, 113, 114, 116, 121, 122, 124, 132 a 136, 138, 139, 141; 142, 144, 145, 147, 149 a 154, 156 a 165, 167 a 183, 192, 194, 195 y disposición transitoria.

La mensualidad aludida en el artículo 143 del Reglamento de Trabajo en la Empresa queda sustituida por lo previsto en el artículo 83 del presente Convenio.

Sin perjuicio de su actual aplicación, los artículos del Reglamento de trabajo en la Empresa no citados serán examinados y estudiados por la Comisión indicada en el artículo 164, que preparará un texto sustitutorio de los mismos para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

Art. 166. Quedan sin efecto y sustituidos por lo establecido en este Convenio los acuerdos de 30 de julio de 1981 y 30 de septiembre de 1981 sobre Reestructuración de plantilla MOI y TAS, 30 de septiembre de 1981 sobre Productividad, Primas y Premios de Producción, 4 de noviembre de 1981 sobre Garantías Sindicales, y 4 de noviembre de 1981 sobre Salarios y Jornada.

Art. 167. En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

DISPOSICION TRANSITORIA

Lo previsto en el artículo 8 quedará en suspenso durante los años 1982-1983, en los cuales se aplicará un régimen transitorio que será el siguiente:

a) Todos los trabajadores de la plantilla dispondrán de tres días laborables de vacación que se disfrutarán colectiva y simultáneamente por todos en la época de Navidad.

b) Quienes conforme al artículo 10 del Convenio Colectivo de 27 de marzo de 1978 tuvieran derecho al disfrute de vacaciones de antigüedad, conservarán durante los años 1982 y 1983 el derecho que les reconoce el artículo 10 del mencionado Convenio, pero reducido a un solo día, cualquiera que sea el número de quinquenios que acredite.

c) El régimen transitorio establecido para los años 1982-1983 se extinguirá automáticamente sin necesidad de denuncia, por lo que a partir de 1 de enero de 1984 regirá lo previsto en el artículo 8 de este Convenio.

ANEXO 1

(Seguro colectivo de vida. Capitales :segurados)

	Nivel Salarial	1 9 8 2	1 9 8 3
<u>4ª Categoría</u>	16 años	1.249.398	1.378.086
	17 años	1.344.452	1.482.931
<u>3ª Categoría</u>	a)	1.675.671	1.848.265
	b)	1.760.396	1.941.717
	c)	1.844.095	2.034.037
<u>Oficial de 3ª</u>	a)	1.760.396	1.941.717
	b)	1.844.095	2.034.037
	c)	1.928.673	2.127.326
<u>2ª Categoría</u>	a)	1.844.095	2.934.937
	b)	1.928.673	2.127.326
	c)	2.015.650	2.223.262
<u>1ª Categoría</u>	a)	2.015.650	2.223.262
	b)	2.104.144	2.320.871
	c)	2.196.703	2.422.963
	d)	2.294.301	2.530.614
<u>Encargados y Oficiales de 1ª Especiales</u>	a)	2.196.703	2.422.963
	b)	2.294.301	2.530.614
	c)	2.385.586	2.631.301
	d)	2.494.098	2.750.990
<u>Jefes de 2ª</u>	a)	2.385.586	2.631.301
	b)	2.494.098	2.750.990
	c)	2.635.798	2.907.285
	d)	2.777.106	3.063.148
<u>Jefes de 1ª</u>	a)	2.635.798	2.907.285
	b)	2.777.106	3.063.143
	c)	2.929.131	3.230.831
	d)	3.079.593	3.396.791

ANEXO 2

TIEMPOS TIPO

Tiempos	Desde la	Hasta la	Tecnología	Introducción nuevo modelo
Estimado o preventivo	Introducción de la fabricación de la pieza	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	3 meses	6 meses
Inicio	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio	Fecha de realización del cronometraje	9 meses	12 meses
Cronometrado	Entrada en vigor del tiempo cronometrado	Modificación tecnológica	Indefinido	

DEFINICIONES

- TIEMPO ESTIMADO.** - Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utiliza para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.
Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros cronometrajes que sirvan para fijar tiempos de inicio.
- TIEMPO DE INICIO.** - Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, utilizando cronómetros, si bien no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operativo y sin que los útiles estén perfectamente a punto. Debe estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.
- TIEMPO CRONOMETRADO O CONCEDIDO.** - Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método, descomponiendo la operación en elementos y tomando el número de observaciones que se precisan para obtener las garantías necesarias. No sufrirá variación, salvo en los casos previstos en el Reglamento de Régimen Interior, Convenio Colectivo o Reglamento Nacional Siderometalúrgico.

ANEXO 3

Factores de fatiga

ESFUERZO MUSCULAR PURO	ESFUERZO COMBINADO MENTAL Y FISICO	ESFUERZO EN KGS											TRABAJOS ESPECIALES			
		0 - 1	1 - 3	3 - 6	6 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	Soldadura al Arco Eléctrico	PICAR ESCORIAS	SOLDADURA OXIACETILÉNICA	CORTE CON SOPLETE
1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18						
1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,06	1,06	1,08	1,07		
1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23						
1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,12	1,09	1,14	1,09		
1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,28	1,16	1,20	1,18	1,16		
1,11	1,12	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,31						
1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,18	1,22	1,20	1,18		
1,18	1,19	1,20	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,38						
1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,22	1,17	1,24	1,18		
1,24	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,44	1,46	1,30	1,21	1,31	1,28		
1,30	1,32	1,33	1,36	1,39	1,41	1,43	1,46	1,48	1,51	1,53	1,35	1,37	1,37	1,35		

ANEXO 4

TABLA DE CANTIDADES TIPO
(Según categoría del puesto de trabajo)

A Ñ O 1982

		Categoría 3 ^a	Oficial 3 ^a	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Encargado y Asimilado	Jefe 2 ^a	Jefe 1 ^a
Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendi- miento medido:	Grupo A)	11.200	11.800	12.400	13.000	-	-	-
	Grupo B)	9.700	10.400	11.500	12.600	13.600	-	-
Premios de produc- ción para el perso- nal indirecto (Valo- res a multiplicar por E _r)	Producción prin- cipal Area Indus- trial, y Talleres Asistenciales Co- merciales	-	-	-	-	-	-	-
	Resto indirectos	7.200	7.900	9.100	10.300	11.300	12.300	13.000

A Ñ O 1983

Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendi- miento medido	Grupo A)	12.490	13.160	13.830	14.500	-	-	-
	Grupo B)	10.820	11.600	12.830	14.060	15.170	-	-
Premios de produc- ción para el perso- nal indirecto (Valo- res a multiplicar por E _r)	Producción prin- cipal Area Indus- trial, y Talleres Asistenciales Co- merciales	-	-	-	-	-	15.280	16.170
	Resto indirectos	8.030	8.810	10.150	11.490	12.610	13.720	14.500

ANEXO 5

TABLA DE CANTIDADES TIPO M.O.D. SUCURSALES
(Según categoría del puesto de trabajo)

R	A Ñ O 1982					A Ñ O 1983				
	Categoría 3 ^a	Oficial 3 ^a	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Encargado y Asimilado	Categoría 3 ^a	Oficial 3 ^a	Oficial 2 ^a	Oficial 1 ^a	Encargado y Asimilado
100	9.700	10.400	11.500	12.600	13.600	10.820	11.600	12.830	14.060	15.170
99	9.500	10.200	11.250	12.350	13.350	10.600	11.380	12.550	13.780	14.890
98	9.300	10.000	11.000	12.100	13.100	10.370	11.160	12.270	13.500	14.610
97	9.100	9.800	10.750	11.850	12.850	10.150	10.930	11.990	13.220	14.330
96	8.900	9.600	10.500	11.600	12.600	9.930	10.710	11.710	12.940	14.060
95	8.700	9.400	10.250	11.350	12.350	9.700	10.490	11.430	12.660	13.780
94	8.500	9.200	10.000	11.100	12.100	9.480	10.260	11.160	12.380	13.500
93	8.300	9.000	9.750	10.850	11.850	9.260	10.040	10.880	12.100	13.220
92	8.100	8.800	9.500	10.600	11.600	9.040	9.820	10.600	11.820	12.940
91	7.900	8.600	9.250	10.350	11.350	8.810	9.590	10.320	11.550	12.660
90	7.700	8.400	9.000	10.100	11.100	8.590	9.370	10.040	11.270	12.380