16821 RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.563 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo 028-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medica Optica, S. A.» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo 028-D2, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección marca «Medop», modelo 028-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose sus oculares como de clase A por su resistencia frente a impactos, y por su protección adicional como 000.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.563. 12-4-1984-MEDOP.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-18, de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

16822 RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de marzo de 1984, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.620, promovido por «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Pinto Marabotto, en nombre y representación de «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», contra la resolución del Ministerio de Trabajo de 27 de octubre de 1982 y de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 1982, a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

16823 RESOLUCION de 31 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT).

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 20 de marzo y el día 9 de abril del mismo año, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 14 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 31 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

SEAT.

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

AMBITO TERRITORIAL

Art. 1.º El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S.A.» (SEAT), ubicados dentro del territorio nacional.

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal Directivo y Superior.

VIGENCIA

Art. 3.º El Convenio tendrá tres años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1.º de Enero de 1984 hasta el 31 de Diciembre de 1986.

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 la siguiente:

Año 1984: 1.826 horas, 27 minutos, de prestación real y efectiva de trabajo.

Año 1985: 1.816 horas de prestación real y efectiva de trabajo.

Año 1986: 1.800 horas de prestación real y efectiva de trabajo.

Los períodos de descanso que en cada Centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo, se añadirán a la jornada laboral fijada en los párrafos precedentes, 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 períodos 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 Dirección de la Empresa y de los Trabajadores con sujeción a las siguientes normas, tomándose como base las horas de prestación real y efectiva de trabajo establecidas en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio, según lo indicado en el artículo 5.º:

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

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

b) Para los trabajadores a turno, la prestación de trabajo real y efectivo no será nunca de duración inferior a ocho horas diarias. Estos trabajadores dispondrán de 15 ó 20 minutos de descanso no retribuido para el bocadillo según los Centros, con lo que su jornada de presencia diaria será de 8 horas 15 minutos u 8 horas 20 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 el calendario laboral de cada localidad.

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

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

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 disfrutará 28 días laborables de vacaciones colectivas en cada uno de los 3 años de vigencia del Convenio, que se distribuirán a razón de 24 días laborables en verano, y 4 días laborables en Navidad.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante los períodos de vacación colectiva, disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, procurando fijar su disfrute en el período de julio a septiembre y por rotación anual.

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, disfrutará de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

EXCEDENCIAS

Art. 8º Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

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

CAPITULO III

ORGANIZACION

Art. 9º La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 10º Con carácter general, todo el personal de la Empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene obligación de:

- 1) Comunicar a los Servicios de Personal los cambios de domicilio dentro de los cinco días siguientes a haberse producido.
- 2) Usar el distintivo personal y las prendas de trabajo durante el mismo.
- 3) Abstenerse de comer durante las horas de trabajo o fuera de los lugares destinados para ello.
- 4) Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales, cuyo descuido pudiera dar lugar a su pérdida o deterioro en escasa cuantía.
- 5) Avisar a sus superiores de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.
- 6) Dar cuenta del extravío de las llaves del armario guardarropa o de las chapas que los obreros tienen a su cargo para extraer útiles y herramientas de los pañoles.
- 7) Entregar en los pañoles el día que se ordene los útiles y herramientas secados con chapa.
- 8) Comunicar a los Servicios de Personal, en un plazo de cinco días, las modificaciones habidas en su familia que puedan afectar a las relaciones del trabajo con la Empresa.
- 9) Utilizar las prendas y los medios de protección en el trabajo.
- 10) Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.

Art. 11º Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implemente la Dirección de cada Centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales para el personal masculino y femenino.

En cualquier caso será obligatoria la exhibición al personal de vigilancia del contenido de toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan sacar del Centro de trabajo.

CAPITULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 12º 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 la Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprende cada una de ellas diversas denominaciones profesionales.

Art. 13º Se establecen las siguientes categorías:

A) Mandos Intermedios

- a) Jefes de primera y Asimilados.
- b) Jefes de segunda y Asimilados.
- c) Encargados de Taller y Asimilados.

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

Art. 14 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. 15º 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. 16º Encargados de taller y Asimilados.- La integran:

- Encargados de Taller.
- Asimilados a encargados.
- Probadores especiales del S.A.T.
- Analistas de Laboratorio Clínico.
- Encargados de personal no cualificado.

Art. 17º 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. 18º 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.
- Telefonistas responsable de grupo.

Obreros:

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

Art. 19º Tercera categoría.- La componen los siguientes grupos:

Empleados:

- Auxiliares.
- Auxiliares de Laboratorio.
- Auxiliares Proceso de Datos (Perforación, Control).
- Calcedores.
- 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 turismos (transporte interior de materiales).
- Especialistas.

ESPECIALIDADES

Art. 20º 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. 21º 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.
Obres.
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.
- Puncionamiento.
- Crazado.

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.
Entretrenimiento de matrices.
Entretrenimientos mecánicos.
Fabricación y montajes mecánicos.
Fundición.
Guarnecido y montaje final.
Instalaciones Hidroneumáticas.
Mecánicos de automóviles.
Pintura.
Prensas.
Talleres de Carpintería, Forja y auxiliares.
Tapicería.
Tratamientos térmicos.

Serán especialidades específicas del Grupo Técnico-Administrativo para la Sede Social y Area Comercial y los centros de trabajo del Area Comercial:

Calidad.
Coches de Ocasión.
Codificación de averías.
Compras.
Contabilidad.
Exportaciones.
Instalaciones del S.A.T.
Instructores de Escuelas del S.A.T.
Organización y Control.
Personal.
Proceso de Datos.
Recambios.
Recuperación.
S.A.T.
Vendedores (Promotores de Ventas).
Veritas.
Verificación.

Ello con independencia de algunas especialidades que pueden 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 Sucursales del Area Comercial:

Carrocerías.
Electricidad.
Estación de Servicio.
Mecánica.
Revisiones, Puesta a punto y pequeña reparación.

Art.22º El Grupo Obrero comprende:

Especialistas
Profesionales de Oficio, en sus categorías Primera, Segunda y Tercera.

Dentro de los profesionales de oficio, las especialidades son las siguientes:

Afilador
Ajustador
Ajustador de máquinas-herramientas
Albañil
Automatismos
Bombero
Caldorero
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
Modelista
Operador de máquinas-herramientas
Operador montador de prensas
Pintor
Pintor de obras

Preparador de máquinas
Preparador de prensas
Pulidor
Rectificador
Soldador
Tapicero
Tornero
Tratador térmico
Verificador (sólo Oficial de tercera).

Art.23º Especialidad Grupo Subalterno.- Las especialidades del Grupo de Personal Subalterno serán las definidas en la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica.

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

CAPITULO V

Plantillas, movilidad y promoción del personal

PLANTILLAS

Art. 25º 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.26º En las fechas que a continuación se expresan, la plantilla de M.O.I. y T.A.S. se ajustará a las cifras siguientes:

	31-12-1984	31-12-1985
Area Industrial	9.355	8.714
Administración Z.F.	180	170

La plantilla de M.O.I. y T.A.S. de las Areas Administrativa y Comercial se ajustará a las cifras fijadas en el Acuerdo de 30 de setiembre de 1981 sobre reestructuración de dicha plantilla. Los movimientos de personal que por tal motivo hayan de efectuarse dentro del Area 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.27º A partir de 1 de Enero de 1984 y para cada uno de los años sucesivos la Dirección de la Empresa, dentro de sus facultades de organización y dirección, podrá reestructurar las dependencias y distribuir la plantilla, sujetándose en todo momento a las cifras de plantilla previstas en el artículo anterior.

Art.28º 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 o premio de producción será la correspondiente al puesto desempeñado.

Art.29º Durante el periodo que va de 1 de Enero de 1984 a 31 de diciembre de 1986, con el fin de adecuar la plantilla a las cifras previstas para cada año en el art. 26, todos los trabajadores M.O.I. y T.A.S. 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 o premio de producción que será la correspondiente al puesto desempeñado.
- d) Durante el periodo comprendido entre enero de 1984 y diciembre de 1986, podrán ser afectados por las reducciones de plantilla de M.O.I. y T.A.S. necesarias para adecuar dicha plantilla a los términos establecidos para cada año en el art. 26, y facilitar el reciclaje profesional de los posibles excedentes de M.O.I. y T.A.S. de la primera y superiores categorías, de acuerdo con la Comisión de Seguimiento del Plan Estratégico.

Art. 30º 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 Area 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.31º La contratación de personal de nuevo ingreso se realizará entre los trabajadores que reúnan las condiciones legales de "trabajador de edad juvenil" o acogidas a medidas de fomento del empleo juvenil dictadas por la Administración, siempre que posean la capacidad y aptitud que, en cada caso, requiera la Dirección de la Empresa.

Art.32º Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por la tercera categoría. Se procederá al ingreso de personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concursos.

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

Asimismo, para cubrir vacantes en las categorías de Mandos Intermedios, podrá ingresarse personal del exterior siempre que no se disponga de personal de plantilla con aptitud y capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

Art.33º 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 dos por ciento de la plantilla de la categoría respectiva.

Art.34º 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 a quienes, 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 encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

Art.35º El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece para las distintas categorías y grupos profesionales:

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

MOVILIDAD

Art.36º Cuando existan vacantes, se designarán por la Dirección de la Empresa a las personas que, con la misma categoría y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

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

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

Art.37º 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.38º 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 asienda, 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.39º El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupó 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 trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario nivel letra a) y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo hasta su cese.

Art.40º 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.41º 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.42º La Empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarse.

TRASLADOS

Art.43º 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.44º 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.45º 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.46º Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de Trabajo, con motivo de traslado, será preciso que el trabajador supere un período 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.47º En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art.48º Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 44 y 45, los trabajadores podrán solicitar de 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 vacantes serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los trabajadores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art.49º 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:

- 1º - 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.
- 2º - Proponer las adaptaciones o modificaciones a dichos Manual y Escala de Conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

Art.50º 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.51º En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la Empresa.

Art.529 La Empresa presentará un plan de trabajo para la elaboración de un nuevo Manual de Valoración de Puestos de Trabajo para pasar del actual sistema de calificación al Sistema de Valoración por Niveles determinantes de la retribución.

A tal efecto se nombrará una Comisión de expertos que realizará los estudios y actuaciones precisos para que, finalizados los mismos, se realicen ensayos pilotos en lugares cuyas condiciones reúnan suficiente representatividad y fiabilidad, a criterio de la Comisión, durante 1.984.

Las Comisiones de Calificación de Puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo en los distintos Centros de la Sociedad, hasta tanto no entre en vigor y sea negociado en Convenio el nuevo plan de valoración.

PROMOCION Y FORMACION

CONCURSOS

Art.539 Los Concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del Centro de Trabajo en que existan dichas vacantes.

En los Avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes.

Sólo promocionará, el mismo número de personas como el de plazas sacadas a Concurso.

El resto de personal que supere la puntuación mínima exigida, quedará a la expectativa de promoción, de la misma especialidad, en el plazo máximo de un año; vencido el mismo caducará la aptitud del personal.

Podrán presentarse a los Concursos de Ascenso, todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categoría ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en el art. 69.

Art.549 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.559 El Centro de Formación Industrial de 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 del Área Industrial.

En las Áreas Social, Administrativa y Comercial se actuará de la misma forma por Administración de Personal.

Art.569 Los nuevos programas y baremos en los Concursos o las modificaciones a los mismos, se harán públicos con una anticipación de treinta días al primer Concurso que se celebre, afectado por dichas modificaciones.

Art.579 En todos los Concursos 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.

Al que se encuentre en posesión de la titulación oficial requerida, por las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, le serán convalidadas las materias complementarias de cultura general, calificándose en su caso, con la puntuación mínima establecida en baremo para las materias culturales. Si el trabajador interesado quisiera optar a mayor puntuación, se someterá a la norma general del Concurso, con todas las consecuencias que resulten procedentes.

CONCURSOS RESTRINGIDOS

Art. 589 Se convocarán Concursos Restringidos referidos a una sola especialidad, en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada Sección y se determinen así por la Empresa, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

Sólo promocionará el mismo número de personas que plazas sacadas a Concurso. El resto de personal que supere la puntuación mínima exigida, quedará a la expectativa de promoción exclusivamente para plazas de la misma especialidad y dependencia, y durante el plazo máximo de un año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

También se cubrirán mediante Concurso Restringido, los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación, bien sea por la Autoridad Laboral, por la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo o por los Servicios Técnicos de la Empresa. A dicho Concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

Las exigencias de estos Concursos, en cuanto a programas y baremos de materias fundamentales y culturales, serán las que se determinen en cada caso, en base a lo establecido con carácter general, para cada categoría y especialidad. Ocupará la plaza, con carácter preferente, el trabajador que habiendo aprobado el Concurso hubiera solicitado la valoración.

PROCEDIMIENTO

Art.599 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, las partes integrantes de la Junta Calificadora podrán solicitar el asesoramiento de otras personas de la Empresa o ajenas a la misma, cuya colaboración y conocimientos técnicos fuesen necesarios.

Los componentes de la Junta Calificadora podrán, si la desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen.

Art.609 Cuando en la calificación de las pruebas se de la circunstancia de igualdad en la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la Empresa, y si aún así persistiese la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal.

Los trabajadores que impugnen las pruebas de examen, deberán hacerlo en los 5 días laborables siguientes a la celebración de la prueba impugnada, en escrito suficientemente razonado.

Asimismo, quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en plazo máximo de 5 días laborables, a contar de la fecha de publicación de los resultados.

Art.619 Los resultados de los Concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

Art.629 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 tres meses a partir de la fecha de la publicación de los resultados. 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 Juntas 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.639 Ascenderán automáticamente los trabajadores que habiendo resultado aptos en Concurso, ocupen las plazas objeto del mismo.

Las restantes vacantes así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por los demás trabajadores que hayan sido declarados aptos en el Concurso y por el orden de mayor puntuación.

Art.649 Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante convocada y que pertenezcan a distintas dependencias para la que se convoca la plaza, deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres meses a contar de la fecha de publicación de los resultados del Concurso. El tiempo transcurrido desde la declaración de aptitud hasta el desempeño efectivo de la nueva plaza, una vez superado el periodo de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra b) de la nueva categoría.

LIBRE DESIGNACION

Art.659 La Empresa podrá promocionar por libre designación, a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de:

- Jefe de 1ª con mando o decisión sobre la gestión económica.
- Excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de Relaciones Laborales.

PERIODO DE PRUEBA DE APTITUD

Art.669 En cualquiera de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación; pero, a pesar de ello, se establecerá para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

- Tercera categoría: Un mes
- Técnicos-Administrativos, Subalternos y Profesionales de Oficio: Tres meses.
- Técnicos Titulados: Seis meses.

En el periodo de prueba, no se computarán los periodos de ausencias por cualquier motivo.

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

Art.679 Durante el periodo de prueba, el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 38 del Convenio.

Art.689 Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del periodo de prueba, quedará con su categoría anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, y deberá superar un nuevo Concurso para ascender.

La no aptitud durante el periodo de prueba para consolidar la categoría superior, deberá ser justificada a la Dirección de Personal por la Jefatura de la Dependencia correspondiente. Dicha Dirección informará, en su caso, al Comité de Empresa.

Art.699 El trabajador que habiendo sido declarado apto en un Concurso renuncie a la categoría adquirida no podrá presentarse a un nuevo Concurso, interín no haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

FORMACION

Art.70º 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, propondrán se celebre, con carácter previo a los concursos, cursos de formación a la vista del nivel profesional de los presuntos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Para el personal Técnico-Administrativo o Profesional de Oficio, que su trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la Empresa, a su cargo, les formará, de acuerdo con las exigencias de las mismas.

Cuando un puesto de trabajo Técnico-Administrativo o de Profesional de Oficio, sea declarado a extinguir, al personal que lo ocupa, se le facilitará la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo.

Por los Entes de Formación se informará a la Representación de los Trabajadores de los cursos de formación que se programen.

Art.71º La Empresa fomentará la promoción de los trabajadores de 3ª categoría, mediante un sistema de enriquecimiento de tareas, que conlleve mejoras de eficiencia.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

Art.72º Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sea a cargo del trabajador.

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

La letra a), para todas las categorías, es la retribución mínima, y se aplicará al personal que ingrese 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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 101.

Art.73º 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.74º Los Sueldos y Plus Convenio brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual.

	Sueldo	AÑO 1984 Plus Convenio
Tercera categoría		
a)	58.069	3.146
b)	60.797	3.531
c)	63.731	3.717
Oficiales 3ª		
a)	60.797	3.531
b)	63.731	3.717
c)	66.747	3.866
Segunda categoría		
a)	63.731	3.717
b)	66.747	3.866
c)	69.845	4.016
Primera categoría		
a)	69.845	4.016
b)	72.961	4.203
c)	76.188	4.425
d)	79.608	4.643
Encargados de Taller, Asimilados y Oficiales 1ª Especial. Obreros		
a)	76.188	4.425
b)	79.608	4.643
c)	82.811	4.845
d)	86.622	5.079
Jefes de 2ª y Asimilados		
a)	82.811	4.845
b)	86.622	5.079
c)	91.588	5.396
d)	96.533	5.717
Jefes de 1ª y Asimilados		
a)	91.588	5.396
b)	96.533	5.717
c)	101.847	6.069
d)	107.121	6.404

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

Art.75º Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 74º, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Art.76º 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.77º 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 74º, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Las referidas gratificaciones extraordinarias serán abonadas a los trabajadores durante el tiempo de permanencia en el servicio militar obligatorio.

Art.78º Gratificación Junta General.- La correspondiente al Ejercicio de 1984 se abonarán en el primer semestre del año 1985 en la cuantía de 20.963 pesetas. La gratificación correspondiente a los Ejercicios de 1985 y 1986 se abonarán respectivamente, dentro del primer semestre de los años 1986 y 1987, en la cuantía que resulte de aplicar, en su caso, el porcentaje de incremento previsto en los artículos 9º y 10º, que tratan de la revisión salarial para los años 1985 y 1986.

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

- 1º La percibirá todo el personal en activo, sin que exista ninguna detención por ausencias, por permisos, enfermedad o accidente.
- 2º No tendrá derecho a esta gratificación el personal en excedencia y servicio militar que no tenga acreditado algún periodo de trabajo efectivo dentro del año a que corresponda esta gratificación.
- 3º 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.79º 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 74º).

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

Art.80º Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

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

El número de trienios será de nueve como máximo.

Art.81º La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Acumulado			
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
1.....	728	10.192	728	10.192
2.....	971	13.594	1.699	23.786
3.....	1.205	16.870	2.904	40.656
4.....	1.205	16.870	4.109	57.526
5.....	1.451	20.314	5.560	77.840
6.....	1.451	20.314	7.011	98.154
7.....	1.687	23.618	8.698	121.772
8.....	1.687	23.618	10.385	145.390
9.....	1.687	23.618	12.072	169.008

Su pago se hará en 12 meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Art.82º 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.83º Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y herán 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.84º 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 al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

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

Grupo de puestos de trabajo	"K"	
I	0	pesetas/hora
II	5,34	pesetas/hora
III	10,54	pesetas/hora
IV	14,43	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.85º La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 50,86 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.86º 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 el retraso.

Art.87º 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 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.88º 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.89º El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación de la escala del artículo 87º será por períodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

Art.90º 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.91º Sin perjuicio de aplicar las deducciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que correspondan.

Art.92º Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en 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.93º Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

COMPLEMENTO PLUS FAMILIAR

Art.94º La bonificación del punto queda cifrada en 165,67 pesetas punto y mes.

JEFES DE EQUIPO

Art.95º Los obreros en función de Jefes de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

- Primera categoría: 9,70 pesetas/hora.
- Segunda categoría: 8,21 pesetas/hora.
- Tercera categoría: 6,97 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 EN FESTIVOS

Art.96º El personal de turnos continuados y el que por necesidades de la Empresa deba trabajar en días festivos, percibirá un plus de 1,500 pesetas por cada día festivo trabajado. Los días de vacaciones colectivas no tendrán la consideración de festivos a este efecto.

TRABAJO NOCTURNO

Art.97º 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:

TRABAJO NOCTURNO

	PESETAS/HORA
<u>Tercera categoría</u>	
a)	78,75
b)	81,90
c)	86,10
<u>Oficiales 3ª</u>	
a)	81,90
b)	86,10
c)	90,30
<u>Segunda categoría</u>	
a)	86,10
b)	90,30
c)	94,50
<u>Primera categoría</u>	
a)	94,50
b)	98,70
c)	102,90
d)	107,10
<u>Encargados de Taller, Asimilados y Oficiales 1ª Especial obreros</u>	
a)	102,90
b)	107,10
c)	111,30
d)	116,53
<u>Jefes de 2ª y Asimilados</u>	
a)	111,30
b)	116,53
c)	123,90
d)	130,20
<u>Jefes de 1ª y Asimilados</u>	
a)	127,90
b)	130,20
c)	137,55
d)	144,90

ACTUALIZACION DE LAS TABLAS SALARIALES

Art.98º Si el Índice de Precios al Consumo en el conjunto nacional correspondiente al año 1984 superase el 8% de incremento anual, el exceso se aplicará a actualizar el importe de los conceptos de Sueldo, Plus Convenio, Prima o Premio de Producción y Plus de Nocturnidad que rigieron durante el año 1984. Dicha actualización producirá efectos económicos a partir 1 de Enero de 1985, sin retroactividad retributiva alguna.

Art.99º Revisión salarial año 1985.

1) El Sueldo, Plus Convenio, Primas o Premios de Producción y Plus de Nocturnidad, ya actualizados conforme al artículo anterior, y los otros conceptos no sujetos a dicha actualización, se incrementarán a partir de 1 de Enero de 1985 en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el 90% del aumento del Índice de Precios al Consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1985 por Ley o por el Gobierno de la Nación.

2) Si el Índice de Precios al Consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los 12 meses del año 1985 experimentara un aumento real superior al previsto en su día para dicho año por Ley o por el Gobierno de la Nación dicha diferencia se aplicará a revisar con efectos retroactivos de 1 de Enero de 1985 los conceptos retributivos mencionados en el apartado nº 1, hasta el límite del 90% del Índice de Precios al Consumo real constatado, y la cantidad resultante se abonará por la Empresa de una sola vez. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 1986.

3) Por mutuo acuerdo entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, las cantidades resultantes de aplicar los porcentajes previstos en los apartados nº 1 y 2 de este artículo, podrán destinarse en su totalidad a incrementar los importes del Sueldo, Plus Convenio, Primas o Premios de Producción y Plus de Nocturnidad, en cuyo caso los conceptos retributivos distintos de los citados se abonarán en la cuantía señalada para el año 1984. A falta de dicho acuerdo los aumentos señalados en los apartados nº 1 y 2 se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos del Convenio.

Art.100º Revisión salarial año 1986.

1) Con efectos a partir de 1 de Enero de 1986 todos los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1986 por Ley o por el Gobierno de la Nación.

2) Si el Índice de Precios al Consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los 12 meses del año 1986 experimentara un aumento real superior al previsto en su día para dicho año por Ley o por el Gobierno de la Nación, dicha diferencia se aplicará a revisar con efectos económicos de 1 de Enero de 1986 las retribuciones indicadas en el apartado precedente, y la cantidad resultante se abonará por la Empresa de una sola vez.

Art.101^º Reconocimiento de letras durante la vigencia del Convenio.

1) Con efectos económicos de 1 de Enero de 1984 se asignará el nivel retributivo correspondiente a la letra c) del Art. 74^º a un determinado número de trabajadores que en la citada fecha no lo tengan ya alcanzado. A dicho reconocimiento se asignará por la Empresa una cantidad no superior al 0,5% de la masa salarial del año 1983, de manera que antes de 1 de Julio de 1984 se habrá ya reconocido por este concepto el nivel retributivo letra c) a los trabajadores afectados en número necesario para absorber el aludido porcentaje de la masa salarial.

2) Con efectos económicos de 1 de Enero de 1985 en los mismos términos y condiciones del apartado nº1 anterior, la Empresa asignará al reconocimiento del nivel retributivo letra c) una cantidad no superior al 0,8% de la masa salarial del año 1985.

3) En la misma forma y condiciones del apartado anterior, con efectos económicos de 1 de Enero de 1986, la Empresa asignará al reconocimiento del nivel retributivo letra c) una cantidad no superior al 0,8% de la masa salarial del año 1986.

4) Con efectos económicos de 1 de Enero de 1987 la Empresa reconocerá el nivel retributivo letra c) a los restantes trabajadores que, estando en la plantilla de la Empresa, en 31 de diciembre de 1983, no hayan alcanzado dicho nivel retributivo durante la vigencia prevista del presente Convenio. La cantidad asignada por la Empresa a este concepto no podrá superar el 0,8 por 100 de la masa salarial del año 1987.

5) A los efectos de este artículo, se entiende por masa salarial el importe de las retribuciones brutas fijadas en el Convenio abonadas en cada año al total de los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo.

6) Lo previsto en este artículo no impedirá la aplicación de lo que se establece en el artículo 72^º.

PAGO MENSUAL

Art.102^º Todas las percepciones que los trabajadores devenguen, les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

SIMPLIFICACION DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Art.103^º Las representaciones de ambas partes reconocen la conveniencia de agrupar, bajo los conceptos de salario base y prima de producción, la gran variedad de conceptos retributivos hoy existentes. Con dicha finalidad se efectuarán los estudios precisos para que se reúnan y engloben bajo los indicados conceptos todas aquellas partidas retributivas cuya existencia separada no venga impuesta expresamente por la Ley.

CAPITULO VII

Productividad, Primas y Premios de Producción

TIEMPOS Y PRODUCTIVIDAD

Art.104^º 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 periodos de vigencia, se estará a lo establecido en el Anexo nº 2 del presente Convenio Colectivo. Las expresiones "tiempo tipo" y "tiempo standard" empleadas en el texto de este Convenio son de significación equivalente.

Como alternativa al cronometraje, los Servicios Técnicos de la Empresa utilizarán el sistema TMC (que es una variante del MTM - 2) y que se aplicará en aquellos casos en que las características de los trabajos así lo aconsejen.

Art.105^º Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diversas operaciones, cuando incidán en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

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

Art.106^º Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Art.107^º Se conviene expresamente que los Servicios Técnicos de la Empresa podrán revisar el tiempo 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:

- 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 entenderán 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) 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 105.

Art.108^º 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 nº 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la Empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar.

Art.109^º 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 cumple 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.
- Peros técnicos inferiores al 5%.
- 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 trabajan 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 20 minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

La composición del citado descanso será, en las condiciones actuales de 8 horas de trabajo efectivo, las siguientes:

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

Este descanso será distribuido en dos periodos 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 aquellas U.P.'s en que lo solicitara la Representación de los Trabajadores, o existieran, a juicio de la Empresa, perjuicios notorios para el orden o la calidad en el trabajo.

Art.110^º 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.

Art.111^º El trabajo de producción principal y otros para los que los Servicios Técnicos de la Empresa establezcan tiempos standard, se realizarán con control a rendimiento medido individual o colectivo según determinen los Servicios Técnicos de la Empresa en atención a la mejor productividad y organización del trabajo.

Art.112^º Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo anterior, se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medido realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Art.113^º 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 tiempo de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

Art.114^º En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con el control a rendimiento medido no alcanzase el rendimiento pactado, se aplicarán deducciones sobre las percepciones por el concepto de prima según se especifica en el artículo 121.

PRIMAS DIRECTAS Y PREMIOS DE PRODUCCION

Sección 1^ª Primas directas de producción principal.

Art.115^º 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, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el Anexo nº 4.

Art.116º Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 112.

Art.117º Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

a) Líneas mecanizadas, según el concepto de las mismas expuesto en el artículo 109.

Prensas Grandes y las prensas de la Sección Prensas Medianas y Automáticas que a continuación se detallan:

Prensas Arisa de 160 Tm. y de 45 a 120 Tm.

Prensas Mesa de 250 Tm.

Prensas Usi de 800 y 900 Tm.

Prensas Blanch de 320 Tm. y 300 Tm.

b) Resto de producción principal y sus coligados.

Coligados a la producción principal del apartado a).

Estos dos grupos a) y b) se corresponden con los a) y b) previstos en el Anexo nº 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 119, 120 y 121.

Art.118º 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, grufistas y capataces vinculados directamente a la producción principal.
- Verificadores de fabricación, hasta la categoría de Encargado o Asimilado, incluido.
- Encargados de producción principal.

Art.119º 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 112:

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

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% de inactividades sobre la presencia. Este porcentaje alcanzará para Prensas Grandes el 13%.
- Vacaciones.
- Puesta en marcha de nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape turnos.

Art.120º Prima de coligamiento.

Para cada categoría de trabajo las primas de coligamiento se obtendrán, a nivel individual, multiplicando la prima tipo hora del mes, que es igual a la relación 'Cantidad tipo/ (horas calendario - horas vacaciones)', por la expresión:

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

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

Art.121º Rendimiento inferior al pactado.

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

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

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

Art.122º 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 117º.

Sección 3ª: Premios de producción para el personal indirecto.

Art.123º Los premios de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales cada mes e independientes por ello del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el Anexo nº 4.

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 124 y 125.

Art.124º Eficiencia relativa.

La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

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

El valor de "q" será 0,40 para Barcelona y 0,44 para Pamplona.

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

Art.125º Determinación del premio individual de producción.

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

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

PRODUCTIVIDAD AREA COMERCIAL

Sección 1ª.-Productividad

Art.126º 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.127º 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 2ª.-Tipos de P.

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

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

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

Sección 3ª.-Prima Directa.

Art.1309 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.1310 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 nº 5.

Art.1320 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:

$$\text{Prima} = \frac{\text{Cantidad tipo}}{\text{Horas Calendario} + \text{Horas vacaciones Colectivas}} \times (\text{Horas rendimiento} + \text{Horas bonificaciones})$$

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% de inactividades sobre la presencia.
- Vacaciones colectivas.
- Revisión médica obligatoria.
- Solepe turnos.

Art.1320 Para rendimientos inferiores al 90% no se percibirá prima alguna.

Sección 4ª.-Premio para Personal Indirecto.

Art.1340 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 nº 5.

Art.1350 Determinación del Premio.

En función de las cantidades tipo, el valor del premio a nivel individual se obtendrá mensualmente de la forma siguiente:

$$\text{Premio} = \frac{\text{Cantidad tipo} \times \text{Eficiencia}}{\text{Horas Calendario} + \text{Horas vacaciones Colectivas}} \times (\text{Horas presencia} + \text{Horas vacaciones colectivas})$$

Eficiencia cuyos valores oscilarán entre 0,95 y 1,1.

DISPOSICIONES COMUNES

Art.1360 En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una Sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 1199, las Comisiones de Productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

CAPITULO VIII

Instituciones Sociales

INCAPACIDAD LABORAL

Art.1370 La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 749.

Art.1380 En todo caso el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art.1390 Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo, dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

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

Art.1400 Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un día de enfermedad, fijándose el importe de aquella 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.1410 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 que 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 nº 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 fija 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.1420 En los años 1985 y 1986 la tabla de capitales asegurados del Seguro Colectivo de Vida que figuran en anexo nº 1, se revisarán e incrementarán, en su caso, en el 90 y 100 por 100, respectivamente, del aumento del índice de Precios al Consumo, previsto para cada uno de los indicados años, sin ulterior revisión.

Art.1430 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.1440 Se constituirá una Comisión Mixta sobre Seguro de Vida, a través de la cual los trabajadores participarán en la gestión del mismo.

VIVIENDAS

Art.1450 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.1460 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.1470 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.1480 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.

No obstante y cuando a juicio de la Comisión de Trabajos Protegidos existan dificultades manifiestas de adjudicación de puesto de trabajo, de acuerdo a su perfil, el trabajador y previa orientación de la mencionada Comisión, podrá acogerse a la indemnización que de acuerdo a la tabla siguiente le corresponda:

PENSION MENSUAL	INDEMNIZACION
Hasta 24.000 pesetas	2.500.000,-
De 24.001 hasta 34.000 pesetas	2.200.000,-
De 34.001 hasta 37.000 pesetas	2.000.000,-
De 37.001 hasta 38.000 pesetas	1.800.000,-
De 38.001 hasta 39.000 pesetas	1.700.000,-
De 39.001 hasta 40.000 pesetas	1.600.000,-
De 40.001 en adelante	1.500.000,-

FONDO SOCIAL

Art.1499 La Empresa aportará al Fondo Social de los trabajadores de SEAT la cantidad bruta de cien millones de pesetas en cada uno de los años 1984, 1985 y 1986. 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, etc...

AYUDA ESCOLAR

Art.1509 La Ayuda Escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de cuatro a cinco años: 376 pesetas/mes.

Niños de seis a nueve años: 551 pesetas/mes.

Niños de diez a catorce años: 626 pesetas/mes.

Dicha Ayuda Escolar:

- 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.
- El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes de 1 de octubre.
- 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.1519 La Empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches siniestrados.

CAPITULO IX

Secciones Sindicales

Art.1529 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.1539 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 aquella, la Representación de la Central será ostentada por un Delegado, quien dispondrá para sus funciones sindicales del mismo número de horas retribuidas que correspondan a los miembros del Comité de Empresa. Las horas invertidas por los Delegados en reuniones con la Dirección de la Empresa, a petición de éste, 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 aquella, la Representación de la Sección Sindical será ostentada por dos 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.1549 En todo caso, los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa.

Art.1559 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 la acordada 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.1569 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.1579 En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones de contenido laboral o sindical. La situación y número de estos tablones será acordada por la Sección Sindical con la Dirección de la Empresa.

Art.1589 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.
- Memoria que se presente a la Junta General de Accionistas.
- Reestructuración de plantillas.
- Implementación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Modificaciones de jornada y, en su caso, regulaciones de empleo.
- La documentación que se facilite a la Junta General de Accionistas.

Art.1599 Los Delegados Sindicales serán informados previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

Art.1609 El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Art. 1619 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. 1629 El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días que se impongan a trabajadores sin sanciones en vigor, quedará supeditado a que en el plazo de seis meses cometan otra falta grave o muy grave o dos leves.

La Empresa podrá ejercer también esta facultad, a la vista de las circunstancias concurrentes, cuando se trate de otras sanciones por faltas graves o muy graves o cuando el trabajador tenga alguna sanción no cancelada. En tales casos se podrá fijar un plazo de hasta un año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

Sin perjuicio de la calificación de las faltas que resulte procedente, la Dirección de la Empresa, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá acordar la aplicación de una sanción de menor grado.

Art. 1639 Se mantiene la Comisión de Seguimiento del Plan Estratégico, integrada por doce trabajadores, 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 cumplimiento del Plan Estratégico en todos sus aspectos.

Art. 1649 Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Calidad en todos los Centros de Trabajo cuya función a nivel Intercentros será asumida por la Comisión de Seguimiento del Plan Estratégico de la -- Compañía.

Art. 1659 Una Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de ambas partes interviendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Queda derogado y sin efecto ni aplicación el Reglamento de Trabajo en la Empresa, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 5 de septiembre de 1974.

Segunda.- El presente Convenio Colectivo se suscribe dentro de los principios que han informado los sucesivos Acuerdos Interconfederales y de los que puedan suscribirse en el período de su vigencia.

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

ANEXO I(Seguro Colectivo de Vida Capitales Asegurados)

	<u>Nivel Salarial</u>	<u>1.984</u>		<u>Nivel Salarial</u>	<u>1.984</u>
<u>3ª Categoría</u>	a)	1.940.678	<u>Encargados y Oficiales de 1ª Especialistas</u>	a)	2.544.111
	b)	2.038.803		b)	2.657.145
	c)	2.135.739		c)	2.762.866
<u>Oficiales de 3ª</u>	a)	2.038.803		d)	2.888.539
	b)	2.135.739			
	c)	2.233.692	<u>Jefes de 2ª</u>	a)	2.762.866
<u>2ª Categoría</u>	a)	2.135.739		b)	2.888.539
	b)	2.233.692		c)	3.052.649
	c)	2.334.425		d)	3.216.305
<u>1ª Categoría</u>	a)	2.334.425	<u>Jefes de 1ª</u>	a)	3.052.649
	b)	2.436.915		b)	3.216.305
	c)	2.544.111		c)	3.392.373
	d)	2.657.145		d)	3.566.631

TIEMPOS TIPOANEXO - 2

<u>TIEMPOS</u>	<u>DESDE LA</u>	<u>HASTA LA</u>	<u>TECNOLOGIA</u>	<u>INTRODUCCION NUEVO MODELO</u>
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 estudio de tiempos.	9 meses	12 meses
Tipo o Standard	Entrada en vigor del tiempo determinado.	Modificación tecnológica.	I N D E F I N I D O	

DEFINICIONES

- 1) TIEMPO ESTIMADO Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.
Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros estudios que sirvan para fijar tiempos de inicio.
- 2) TIEMPO DE INICIO Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.
Debe de 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.
- 3) TIEMPO TIPO O STANDARD. Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método y descomponiendo la operación en elementos. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo.
- 4) ACTIVIDAD El concepto actividad comprende por una parte la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo), y por otra la habilidad en seguir el método previsto.
Se entiende, por tanto, que un operario trabaja a doble actividad que otro -- cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.
- 5) ESCALA DE ACTIVIDADES Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.
A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en tanto por ciento, son los siguientes:

- 0 Actividad nula. No se trabaja.
- 75 Actividad mínima, entendida en un régimen de trabajo a incentivo. Equivale a la más frecuente en un régimen de trabajo sin incentivo.
- 100 Actividad óptima.

6) ACTIVIDAD MINIMA

Es la más baja que puede tener el trabajador trabajando a incentivo, y equivale a la desarrollada normalmente sin el estímulo de una retribución por rendimiento. Corresponde a la velocidad de un hombre de facultades medias que recorrer a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

7) ACTIVIDAD OPTIMA

Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser mantenido por el trabajador medio de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma. A esta actividad le corresponde numéricamente el valor 100 de la escala de finida en el punto 5 de este Anexo.

Por otra parte, trabajando a actividad 100, la velocidad de ejecución debe ser tal que pueda seguirse correctamente el método operatorio, no debe perderse el control nervioso ni muscular, y el trabajo debe poderse efectuar con la calidad requerida.

8) TIEMPO TIPO

Tiempo tipo es el concedido por los Servicios Técnicos de la Empresa para la realización de una determinada tarea con un rendimiento óptimo.

Resulta de aplicar al tiempo por operación, correspondiente a la actividad 100, los factores de mayoración por fatiga y necesidades personales.

9) HORAS PRODUCIDAS

Son las que resultan de valorar la producción efectuada en base a los tiempos tipo concedidos definidos en el punto 8 de este Anexo.

10) RENDIMIENTO

Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.

11) RENDIMIENTO MINIMO

Corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima, definida en el punto 6 de este Anexo, en un período determinado de tiempo.

Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.

12) RENDIMIENTO HABITUAL

Rendimiento habitual es el desarrollado por un trabajador durante los tres últimos meses. Si el operario trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.

13) RENDIMIENTO OPTIMO

Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima en un determinado tiempo. Como en el caso de la actividad óptima, su valor es 100.

FACTORES DE FATIGA**ANEXO - 3**

ESFUERZO MUSCULAR PURO	ESFUERZO COMBINADO MENTAL Y FISICO	ESFUERZO EN K.G.S.										TRABAJOS ESPECIALES				
		0 - 1	0 - 3	0 - 6	6 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	Soldadura a Arco Eléctrico	PICAR ESCORTIAS	SOLDADURA OXIJETILENTICA	CORTE CON SOPLETE
		1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,09	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)

AÑO 1.984

		3ª Categ.	Ofic.3ª	Ofic.2ª	Ofic.1ª	Encarg. y Asimilado	Jefe 2ª	Jefe 1ª
Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medido.	Grupo A)	13.115	13.818	14.521	15.225	-	-	-
	Grupo B)	11.361	12.180	13.472	14.763	15.929	-	-
Premios de Producción para el personal Indirecto (Valores a multiplicar por E _r)	(Producción principal - Area Industrial, y Tareas Asistenciales - Comerciales)	-	-	-	-	-	16.044	16.979
	{ Resto Indirectos.	8.432	9.251	10.658	12.064	13.241	14.406	15.225

ANEXO 5

TABLA DE CANTIDADES TIPO A EFECTOS
DEL ABONO DE LA PRIMA AL PERSONAL M.O.D. Y COLIGADO

RENDIMIENTO	3ª. CATEGORIA	OFICIALES 3ª.	OFICIALES 2ª.	OFICIALES 1ª.	ENCARGADOS Y ASIMILADOS
100	11.949	12.768	14.207	15.498	16.664
99	11.655	12.474	13.839	15.131	16.296
98	11.361	12.180	13.472	14.763	15.929
97	11.067	11.886	13.104	14.396	15.561
96	10.773	11.592	12.737	14.028	15.194
95	10.479	11.298	12.369	13.661	14.826
94	10.185	11.004	12.002	13.293	14.459
93	9.891	10.710	11.634	12.926	14.091
92	9.597	10.416	11.267	12.558	13.724
91	9.303	10.122	10.899	12.191	13.356
90	9.020	9.839	10.542	11.834	12.999

ANEXO 6

Definición de 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 realizará cargas de trabajo del proceso productivo para saturar su jornada laboral.