

El relevo de mañana iniciará una hora más tarde su jornada los días 9, 14 y 21 de diciembre.

Personal a dos turnos:

Se considerará no laborable (puente) el día 7 de diciembre de 1987.

El turno de tarde descansará los viernes días 4, 11 y 18 de diciembre y el día 22 de diciembre.

El relevo de mañana iniciará una hora más tarde su jornada los días 14 y 21 de diciembre.

ANEXO 4

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

El personal administrativo y a turno partido dispondrá de flexibilidad de hasta 30 minutos en la entrada al trabajo, que serán recuperados en la jornada y al final de la misma.

La superación injustificada de este tiempo de flexibilidad podrán ser considerada como falta laboral por la Empresa, estando sujeta, en todo caso, a la deducción del tiempo dejado de trabajar.

TABLA SALARIAL AÑO 1987

Categoría	Salario base		Plus Convenio		Pagas extras	Beneficios	Total	Valor quinquenio anual
	Día/mes	Año	Día/mes	Año				
Trabajos secundarios	1.988,30	725.716	1.381,30	504.187	131.250	64.500	1.425.653	10.167
Peón	2.032,60	741.903	1.450,90	529.567	132.750	66.500	1.470.720	10.401
Especialista	2.100,70	766.755	1.486,00	542.410	135.250	67.500	1.511.915	11.392
Oficial tercera	2.152,30	785.594	1.494,90	545.621	136.000	68.000	1.535.215	12.274
Oficial segunda	2.258,60	824.371	1.537,90	561.329	142.050	70.900	1.598.650	14.550
Oficial primera	2.387,70	871.500	1.640,50	598.796	146.650	73.200	1.690.146	16.832
Oficial especialista	2.500,00	912.482	1.678,20	612.551	141.050	75.400	1.751.483	18.183
Encargado	2.572,60	938.991	1.707,10	623.085	152.000	77.000	1.791.076	20.091
Maestro	2.980,50	959.766	2.011,30	721.336	158.250	79.000	1.918.352	21.201
Auxiliar Administración	62.803,10	753.637	37.508,90	450.107	131.250	64.500	1.399.494	-
Oficial segunda Administración	65.234,00	782.808	48.179,00	578.148	142.050	70.900	1.573.906	14.550
Oficial primera Administración	71.069,30	852.832	50.924,00	611.088	146.650	73.200	1.683.770	16.832
Jefe segunda Administración	75.425,70	905.108	53.950,60	647.407	152.050	75.900	1.780.465	19.715
Jefe primera Administración	80.816,70	969.800	59.993,80	719.926	159.450	79.600	1.928.776	21.205
Delineante/Dibujante segunda	64.671,10	776.053	44.674,75	536.097	138.050	68.900	1.519.100	16.480
Delineante/Dibujante primera	68.376,70	820.520	54.232,00	650.784	146.650	73.200	1.691.154	17.847
T.G.M.	83.414,25	1.000.971	64.609,25	775.311	161.850	80.800	2.018.932	21.205
T.G.S.	89.504,80	1.074.058	89.708,00	1.076.496	169.250	86.500	2.406.304	28.005

11698 RESOLUCION de 4 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, Sociedad Anónima» (SEAT), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

Art. 3.º *Vigencia*.—El Convenio tendrá dos años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988.

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

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

CAPITULO II

Jornada

Art. 5.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral anual de la plantilla de todos los Centros de trabajo de la Empresa será de mil setecientos ochenta y cuatro horas de prestación real y efectiva de trabajo en el año 1987, y de mil setecientos sesenta y ocho horas de prestación real y efectiva de trabajo en el año 1988. Para cada trabajador su jornada laboral anual se distribuirá en doscientos veintitrés días de trabajo durante el año 1987, y doscientos veintidós días de trabajo durante el año 1988, a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo.

Los periodos de descanso que en cada Centro de trabajo se establezcan para la comida o bocadillo se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo precedente y no serán retribuidos. La jornada de presencia en el Centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los periodos de descanso.

Art. 6.º *Jornada industrial*.—1. El tiempo de actividad industrial de la Empresa será de hasta mil ochocientos ocho horas, distribuidas en doscientos veintiséis días anuales laborales durante el año 1987, y de hasta mil ochocientos dieciséis horas distribuidas en doscientos veintisiete días laborales anuales durante el año 1988, durante los cuales podrá la Empresa mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones.

2. La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la Empresa.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la Empresa y la jornada laboral de los trabajadores.

3. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias. En la confección de los calendarios laborales la-

representaciones de las partes procurarán que los sábados queden excluidos de la jornada industrial.

Art. 7.º Necesidades especiales.—Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente.

Art. 8.º Calendario y horarios.—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 los artículos 5.º y 6.º:

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

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

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

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

Art. 9.º Turnos.—Por necesidades de la producción y en función de las limitaciones de capacidad instalada, la Dirección de la Empresa puede establecer tres turnos diarios de lunes a viernes y distribuidos rotativamente en mañana, tarde y noche.

Los turnos de mañana y tarde serán de ocho horas de duración y el de noche de siete treinta horas, conforme el artículo 5.º del Convenio Colectivo.

El turno de noche estará sujeto a los siguientes condicionantes:

a) Se informará previamente a la representación legal de los trabajadores sobre la actividad industrial de los turnos diurnos.

b) Los operarios afectados tendrán derecho a cambiar o permutar su turno con otro trabajador de la misma especialidad y categoría.

No obstante lo anterior, en caso de necesidades adicionales de producción, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, podrán atenderse dichas necesidades excepcionales en las condiciones que en cada caso se acuerde y de conformidad con la legislación vigente. Esta organización del trabajo no se podrá aplicar recurriendo a la realización de horas extraordinarias con carácter sistemático.

Art. 10. Vacaciones.—Se disfrutarán veintiocho horas laborales de vacaciones colectivas en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, que se disfrutarán a razón de veinticuatro días laborales en verano y cuatro días laborales en Navidad, sin que los sábados se excluyan de su cómputo.

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

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

Art. 11. Excedencias.—Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si

hubiera vacantes, un puesto de su categoría; en caso contrario, podrá asignarse, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III

Organización

Art. 12. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 13. Los Sindicatos más representativos en la Empresa, conforme a lo previsto en los artículos 6.º y 7.º de la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, podrán coordinarse, constituyéndose a este fin una Comisión general u órgano representativo sindical, compuesta por doce miembros que deberán ser a su vez miembros de los Comités de Empresa o Delegados del personal de la misma.

La designación de estos miembros se efectuará por los Sindicatos más representativos en proporción al número de Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa obtenidos globalmente en las anteriores elecciones sindicales de los Centros de SEAT.

Para pertenecer a este órgano o comisión será necesario reunir las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a un Sindicato que tenga la condición de Sindicato más representativo a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Además, haber obtenido el 10 por 100 o más de los Delegados y miembros del Comité de Empresa, del conjunto de representantes (Delegados y Comités) de la Sociedad SEAT, como tales Sindicatos en dichas elecciones.

La propia Comisión elaborará las normas reguladoras de su funcionamiento y competencias, que se extenderán a todo el ámbito de la Empresa y de sus diferentes áreas básicas. Los acuerdos que adopte la Comisión serán vinculantes para las partes, para sus destinatarios y para los órganos de representación social unitaria de todos los Centros.

La Comisión tendrá las facultades siguientes:

Dotarse de un reglamento de funcionamiento propio.

Negociación de los planes de la Compañía en todos sus aspectos.

Negociación de aquellas materias que afecten a las relaciones laborales de más de un Centro de trabajo.

Art. 14. Con carácter general, todo el personal de la Empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tienen 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 sacados con chapa.

8. Comunicar a los Servicios de Personal, en un plazo de cinco días, las modificaciones habidas en su familia que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la Empresa.

9. Utilizar las prendas y los medios de protección en el trabajo.

10. Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.

Art. 15. Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante 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

Clasificación profesional

Art. 16. 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 comprenden cada una de las diversas denominaciones profesionales.

Las categorías y denominaciones enumeradas podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo.

Art. 17. Se establecen las siguientes categorías:

A) Mandos intermedios:

- a) Jefe 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. 18. 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. 19. 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.

Art. 20. Encargados de Taller y asimilados. La integran:

Encargados de Taller.

Asimilados a Encargados en todas las especialidades.

Auxiliares Clínicos.

Encargados de personal no cualificado.

Art. 21. Primera categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Oficiales de primera en todas sus especialidades.

Capataces de primera.

Probadores.

Subalternos:

Conductores de primera.

Cabos de Vigilantes.

Vigilantes Jurados.

Obreros:

Oficiales de primera especiales.

Oficiales de primera.

Agentes Suministro de Materiales.

Art. 22. Segunda categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Oficiales de segunda en todas sus especialidades.

Capataces de segunda.

Subalternos:

Conductores de segunda.

Vigilantes.

Conserjes.

Almaceneros.

Telefonistas responsables de grupo.

Personal auxiliar de cocina y comedor.

Telefonista con idiomas.

Obreros:

Oficiales de segunda.

Operadores de autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.

Suministradores-carretilleros.

Gruista-carretillero.

Monitores de producción.

Revisiónistas de montaje de coches.

Bomberos.

Preparadores de soldadoras.

Art. 23. Tercera categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Auxiliares Administrativos.

Auxiliares de Laboratorio.

Auxiliares Proceso de Datos (perforación, control).

Calcadors.

Reproductores de planos.

Auxiliares de Reprografía.

Subalternos:

Ordenanzas.

Porteros y asimilados.

Telefonistas.

Vigilantes de aparcamientos y vestuarios.

Obreros:

Oficiales de tercera.

Oficiales de tercera de fabricación.

Auxiliares de Taller.

Carretilleros de menos de cinco toneladas.

Conductores de turismos (transporte interior de materiales).

Especialistas.

Gruistas.

Cosedores.

Montador mazos cables.

Operadores terminal.

Art. 24. *Especialidades.*—Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción, sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Juntas calificadoras de concursos.

Art. 25. Las especialidades del grupo técnico-administrativo son las siguientes:

Administración.

Aduanas.

Analista de máquinas y herramientas.

Analista de materiales.

Calidad.

Compras.

Formación Profesional.

Informática:

— Analista.

— Programador.

— Preparación.

— Operador.

Instalaciones.

Laboratorio Físico.

Laboratorio Químico.

Materiales.

Obras.

Vigilancia.

Personal.

Organización.

Proyecto y Delineación:

— Automóviles.

— Dibujantes.

— Herramientas.

— Maquinaria.

— Matrices y Utillajes.

— Obras e Instalaciones.

Secretarías.

Traductores técnicos.

Utillaje.

Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:

— Auditorías.

— Carrocerías.

— Mecánica.

— Funcionamiento.

— Trazado.

Se establecen, asimismo, para las categorías de 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.

Entretenimientos de matrices.

Entretenimientos mecánicos.

Fabricación y montajes mecánicos.

Fundición.

Guarnecido y montaje final.
Instalaciones hidroneumáticas.
Mecánicos de automóviles.
Pintura.
Prensas.
Talleres de carpintería, forja y auxiliares.
Tapicería.
Tratamientos térmicos.

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas calificadoras de concurso según lo previsto en el artículo 24.

Art. 26. El grupo obrero comprende:

Especialistas.
Oficiales de tercera de fabricación, con las siguientes especialidades:

Chapistería.
CKD.

Fundición.

Mecánica.

Montaje.

Pintura.

Prensas.

Profesionales de Oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera.

Dentro de los Profesionales de Oficio las especialidades son las siguientes:

Afiador.

Ajustador.

Ajustador de máquinas herramientas.

Albañil.

Automatismos.

Calderero.

Carpintero.

Controlador.

Chapista.

Electricista de automóvil.

Electricista de alta tensión.

Electricista de baja tensión.

Electricista de electrónica.

Electricista de vehículo de transporte.

Fogonero.

Fontanero.

Forjador.

Fresador.

Fundidor de aluminio.

Guarnecedor.

Matricero.

Mecánico de automóviles.

Mecánico de instalaciones.

Mecánico de hidroneumática.

Mecánico de máquinas de coser.

Mecánico montador.

Mecánico reparador de prensas.

Mecánico de vehículo de transporte.

Modelista.

Operador de máquinas-herramientas.

Operador montador de prensas.

Pintor.

Pintor de obras.

Preparador de máquinas.

Preparador de prensas.

Pulidor de coches.

Rectificador.

Soldador.

Tapicero.

Tornero.

Tratador térmico.

Verificador (sólo Oficial de tercera).

Mecánico de instalaciones frigoríficas.

Mecánico reparador de máquinas-herramientas.

Art. 27. Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 51 al 54.

CAPÍTULO V

Plantillas, movilidad y promoción del personal

Art. 28. *Plantillas.*—Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la representación de los trabajadores las plantillas de cada Centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

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

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

Art. 29. *Ingresos.*—La Dirección de la Empresa comunicará previamente a la Comisión de Clasificación las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes donde constarán las siguientes características:

Perfil del puesto a cubrir.
Número de puestos a cubrir.
Criterios de selección.
Nivel retributivo.

La selección se establecerá en los términos siguientes:

1. Promoción interna, con comunicación a la plantilla de las características del puesto. La promoción interna será de acuerdo con lo que marque el Convenio Colectivo vigente.

2. Una vez agotado el recurso de la promoción interna, podrá realizar la contratación exterior con la previa información a la plantilla.

3. La posible contratación exterior se atenderá a los criterios siguientes:

a) Fijación de plazos para la presentación de solicitudes.

b) Comunicación al Comité del resultado de la selección previa.

c) El Comité tendrá acceso a todas las fases del proceso de selección regulado en este artículo.

d) Una vez terminada la selección previa, se seguirá el mismo procedimiento del punto b) para la prueba final.

4. Una vez agotados estos procedimientos se comunicará al Comité:

Número de trabajadores contratados.
Tipo de contrato.
Nivel retributivo.

Art. 30. A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores.

Art. 31. El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre designación en la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicios en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

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

Art. 32. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece para las distintas categorías y grupos profesionales:

Especialistas: Quince días.

Administrativos, Subalternos y Profesionales de Oficio: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Art. 33. *Vacantes e interinidad.*—Cuando existan vacantes, se designarán por la Dirección de la Empresa a las personas que, con la misma categoría y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

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

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

Art. 34. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

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

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario nivel letra a) y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo.

Art. 35. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

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

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

Cuando el trabajador afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b) o c) correspondiente, según el artículo 80.

Art. 36. El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y de conformidad con lo previsto en el presente Convenio la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

Art. 37. 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. 38. Con periodicidad trimestral se informará y documentará a la representación de los trabajadores de cada Centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Art. 39. La Empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarlas.

Art. 40. *Movilidad*.-Personal directo, excepto el del Área Básica de Calidad.

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

Centro de Zona Franca: Plantas de Motores, Fundición, Frenas, Chapistería, Pintura y Montaje-CKD.

Centro de Pamplona: Plantas de Chapistería, Pintura, Montaje. Los Centros de Martorell y El Prat constituyen cada uno de ellos una sola planta tecnológica.

2. Los puestos de trabajo pertenecerán a la planta tecnológica que se determine por la Dirección, conforme a la estructura organizativa de la Empresa. Dentro de cada planta tecnológica el trabajador ocupará el puesto de trabajo que la Dirección le asigne.

3. En cada Centro de trabajo el personal sobrante de una planta tecnológica podrá ser destinado a otra por la Dirección con sujeción a las reglas siguientes:

a) El Departamento de Análisis de Trabajo fijará en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en los grupos.

b) Señalado exceso de personal en un grupo, cesarán en el mismo en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría; de entre los Especialistas cesarán primero los de menor antigüedad en la Empresa.

c) El personal excedente en la planta será destinado a otra planta tecnológica, conforme a las siguientes normas:

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

Segunda.-En el caso de que los trabajadores afectados por el traslado a otra planta ocupen alguno de los puestos relacionados en el catálogo que en su momento se redacte, permanecerán en su nueva planta tecnológica en calidad de prestados (sin cambio de distintivo). Si la situación de prestado se produjera por tercera vez, se estudiará el contenido del puesto del catálogo para posibilitar mediante el enriquecimiento de tareas su reconocimiento en una categoría superior. Provisionalmente y en tanto se redacta el catálogo de puestos mencionado, se mantendrá y aplicará el catálogo provisional que se adjunta como anexo número 7 de este Convenio, y partiendo de él las Comisiones de Productividad de cada Centro de trabajo acordarán su actualización suprimiendo o añadiendo los puestos que proceda.

Tercera.-No se trasladará de planta por segunda vez a un trabajador si en la misma planta hubiera otros de igual categoría que no hubieran sido trasladados de planta. Cuando se dé la circunstancia, el traslado afectará al siguiente trabajador al que por orden le corresponda.

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

Art. 41. *Personal indirecto*.-Dentro de cada área básica el personal indirecto podrá ser destinado en caso necesario por la Dirección a ocupar cualquier puesto de trabajo situado en el mismo Centro de trabajo con las siguientes condiciones:

Respeto a la categoría.

El trabajador que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el más moderno de la categoría de origen.

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

Art. 42. *Personal directo de calidad*.-Dentro del área básica de calidad, el personal directo perteneciente a la misma estará sujeto al régimen de movilidad previsto en el artículo 41 precedente para el personal indirecto.

Art. 43. Cuando una dependencia o una actividad sea trasladada de una planta a otra o de un Centro de trabajo a otro de la misma provincia, el personal que realiza la actividad y el coligado serán también trasladados. Para el supuesto de traslado del Centro fabril de Zona Franca o de El Prat a otro emplazamiento geográfico, se negociará previamente un plan social con la representación legal de los trabajadores, tanto si se efectúa de una sola vez como por fases sucesivas que obedezcan a un plan de sustitución o considerable aminoración de ambos Centros fabriles.

Art. 44. *Movilidad voluntaria*.-En todos los casos tendrán preferencia para ser trasladados de grupo o de planta los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

Art. 45. *Traslados*.-En los traslados intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad; de haber más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

Igual especialidad 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. 46. 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. 47. Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 48. Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de trabajo con motivo del traslado, será preciso que el trabajador supere un periodo de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al Centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

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

Art. 49. En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 50. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 46 y 47, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concursos o puestos de nueva creación en otros Centros.

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

Art. 51. Valoración de puestos de trabajo.—En los distintos Centros de trabajo existirán Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y representantes de los trabajadores.

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

Las Comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

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

Art. 52. El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categoría 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 del será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

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

Art. 53. 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. 54. Conforme al artículo 76 y siguientes, el manual de valoración de puestos será revisado para pasar del actual sistema de calificación al sistema de valoración por niveles determinantes de la retribución.

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

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Art. 55. Concursos.—Los concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del Centro de trabajo en que existan dichas vacantes.

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

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

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

Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en el artículo 71.

La Empresa informará documentalmente a la Junta calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

Art. 56. 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. 57. Los Servicios Técnicos de la Empresa modificarán y actualizarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores y conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación, que serán los mismos para todos los Centros de la Empresa.

Art. 58. 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. 59. En todos los concursos de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias de la especialidad del puesto de trabajo para el que se concursa y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Al que se encuentre en posesión de la titulación oficial requerida, por las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, le serán convalidadas las materias complementarias de cultura general,

calificándose, en su caso, con la puntuación mínima establecida en baremos para las materias culturales. Si el trabajador interesado quisiera optar a mayor puntuación, se someterá a la norma general del concurso, con todas las consecuencias que resulten procedentes.

Art. 60. Concursos restringidos.—Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola especialidad en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada Sección y se determinen así por la Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

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

También se cubrirán mediante concurso restringido los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la autoridad laboral.

A dicho concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

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

Art. 61. Procedimiento.—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 de los trabajadores que suplirá, a todos los efectos, a las representaciones legales que para estos casos establece la Ordenanza Laboral y una representación del Departamento de Personal.

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 lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

Art. 62. Cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la Empresa y si aún así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los miembros de la Junta calificadora.

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

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

Art. 63. Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico.

Art. 64. Los concursantes que alcancen la puntuación mínima en las materias fundamentales tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas durante el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la publicación de los resultados. En el caso de superar este segundo examen se obtendrá la aptitud para el ascenso el mismo mes de celebración de la Junta. La no superación de alguna de las materias objeto del segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Juntas calificadoras de concurso podrán proponer, si lo consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores de las correspondientes categorías profesionales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales.

Art. 65. Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo según los artículos 34, 35 y 36.

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. 66. 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 período de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra b) o c) de la nueva categoría.

Art. 67. *Libre designación.*—La Empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de:

Jefe de primera con mando o decisión sobre la gestión económica.

Excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de recursos humanos.

Art. 68. *Período de prueba de aptitud.*—En cualquier de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dado por supuesta la idoneidad y capacitación, pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

Tercera categoría: Un mes.

Técnicos-Administrativos, Subalternos y Profesionales de Oficio: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

En el período de prueba no se computará los períodos de ausencias por cualquier motivo.

Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra correspondiente según el artículo 80.

Art. 69. Durante el período de prueba, el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35 del Convenio.

Art. 70. Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del período 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 período 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 la Empresa.

Art. 71. El trabajador que habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida, no podrá presentarse a un nuevo concurso hasta que haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Art. 72. *Formación.*—La Empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

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

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

Por los Entes de Formación se informará documentalmente a la Junta calificadora de los cursos de formación que se programen.

Art. 73. Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la Compañía se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la Empresa y en horario laboral. Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concursos de promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral.

Art. 74. La Comisión de Formación, integrada por representantes de los Sindicatos y de la Empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela.

Art. 75. *Promoción.*—La Empresa fomentará la promoción de los trabajadores de la categoría de Especialistas mediante un sistema de enriquecimiento de tareas que conlleve mejoras de eficiencia.

Con este fin, durante la vigencia del Convenio, se reconocerá la categoría profesional de Oficiales de tercera a todos los Especialistas que en la fecha de la firma de este Convenio ya estén incorporados a la plantilla de la Empresa. El reconocimiento de la categoría de Oficial tercera se producirá gradualmente, de forma que durante el año 1987 ascenderán a la categoría superior el 40 por 100 de los Especialistas, y durante el año 1988 el restante 60 por 100. El ascenso se efectuará por grupos homogéneos de trabajadores pertenecientes al mismo sector de la producción.

Conforme al párrafo primero, la promoción de estos trabajadores se efectuará por un sistema de enriquecimiento de tareas que conlleve mejoras de eficiencia, o por aplicación de medidas correctoras de los métodos, de la organización y de los tiempos de trabajo, según los casos. El enriquecimiento de tareas o las medidas correctoras para los supuestos de este artículo se efectuarán en el momento del ascenso.

Con efectos de 1 de enero de 1987, todos los trabajadores de la categoría de Especialistas antes aludidos percibirán un complemento retributivo de 2.500 pesetas por doce mensualidades al año, que les será absorbido y compensado con la retribución de Oficiales tercera, letra c), a medida que asciendan a esta categoría y les corresponda dicha letra c).

Lo previsto en este artículo también será de aplicación a los trabajadores que en la fecha de la firma de este Convenio estén vinculados a la Empresa mediante contratos de duración determinada, con las particularidades siguientes: a) El enriquecimiento de tareas o las medidas correctoras de los métodos, de la organización o de los tiempos se aplicarán a estos trabajadores cuando se apliquen al grupo de trabajo al que pertenezcan, sin esperar a su ascenso. b) Ascenderán a la categoría de Oficial tercera, letra b), al completar treinta y seis meses de antigüedad en la Empresa, y a la categoría de Oficial tercera, letra c), al completar cuarenta y ocho meses de antigüedad en la Empresa, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento.

Para el resto de trabajadores de la tercera categoría, no comprendidos en este artículo, se negociará entre las representaciones de ambas partes un acuerdo que permita mejorar su condición, aplicándoles el complemento retributivo de 2.500 pesetas, señalado en este artículo, mediante enriquecimiento de tareas.

CAPITULO VI

Valoración por niveles

Art. 76. Se constituirá una Comisión Mixta y Paritaria compuesta por cuatro miembros de la representación de la Empresa y cuatro representantes de los trabajadores, la cual se encargará de finalizar la elaboración de un nuevo manual de valoración de puestos de trabajo para pasar del actual sistema de clasificación profesional al sistema de valoración por niveles determinantes de la retribución. La Comisión, a plena dedicación y con el nuevo manual de valoración, elaborará, previo análisis, las descripciones de los puestos de trabajo, confeccionando un catálogo de puestos tipo clasificados y valorados que determinen los diferentes niveles retributivos de toda la plantilla.

Art. 77. *Elaboración del manual.*

a) La Comisión de Niveles contará con la colaboración de Análisis de Trabajo y de las Jefaturas, a su requerimiento, para analizar los puestos de trabajo y su estudio y descripción.

b) Se efectuarán las descripciones de las diferentes tareas que componen un puesto de trabajo, valorándolas integralmente (todos los factores).

c) Aquellas tareas que determinen el mayor nivel de profesionalidad necesario serán las que determinan este factor en el puesto.

d) Los puestos de trabajo cuyo contenido básico sea representativo de varios puestos, determinará los puestos tipo a efectos de nivelación.

e) Las descripciones de tareas, puestos y puestos tipo elaborados por la Comisión estarán a disposición de los Servicios Técnicos de la Empresa para su informatización y crear así un catálogo de tareas, puestos y puestos tipo.

f) Las decisiones tomadas por acuerdo como mínimo de seis miembros serán vinculantes para ambas partes.

g) La valoración de los puestos tipo determinará el nivel retributivo de los puestos que agrupa.

Art. 78. *Modificaciones y reclamaciones.*

a) La Comisión de Valoración, en función de los resultados obtenidos en la nivelación de los puestos, podrá modificar, si lo estima necesario, las ponderaciones de los factores y la clasificación de los grados del manual de valoración. Deberá adoptar estas modificaciones por mayoría.

b) La Comisión podrá, si lo cree conveniente en función de las necesidades de los puestos, determinar cursos de formación, debiendo estar informada documentalmente de la política general de formación y de los cursos específicos que se impartan en la Empresa.

c) La Comisión de Valoración por niveles podrá contar en cada Centro de trabajo con Comisiones Mixtas de cuatro personas (dos y dos) de apoyo para el análisis y la descripción de los puestos.

d) Cuando se produzcan reclamaciones o modificaciones del contenido del puesto, se cursará bien a través del Comité o bien a través de Personal peticiones de nueva valoración, que la Comisión deberá dar respuesta, cuando esté implantado el sistema, en el plazo de treinta días laborables.

e) La Empresa dotará de los medios técnicos y económicos necesarios para el funcionamiento de la Comisión y facilitará la colaboración de otros Entes que solicite la Comisión.

Art. 79. Aplicación del sistema.

a) Una vez elaborado el sistema de valoración por niveles, su aplicación simultánea o progresiva a toda o parte de la plantilla requerirá el previo acuerdo mayoritario entre las partes de la Comisión, sin cuya aprobación no podrá ser implantado el sistema.

b) En el periodo del 1 de julio al 31 de diciembre de 1987 se implantará el sistema de niveles al 20 por 100 de la plantilla.

Teniendo en cuenta los resultados que a juicio de la Comisión se obtengan, proseguirá la cumplimentación del sistema de manera que en los años sucesivos y a la vista de las experiencias obtenidas pueda extenderse el sistema a otro 40 por 100 de la plantilla en el año 1988 y al resto de la plantilla en el año 1989.

c) La Comisión acordará el orden en que gradualmente se ha de aplicar el sistema, atendiendo a los condicionamientos técnicos que se puedan presentar en las diferentes dependencias de la Empresa.

d) La Comisión tendrá facultades plenas para fijar y desarrollar todas las condiciones técnicas del sistema, quedando las condiciones retributivas reservadas al acuerdo entre la Empresa y la representación legal unitaria de la totalidad de los trabajadores.

e) La aplicación del sistema de valoración por niveles no podrá originar a cada trabajador individual retribuciones inferiores a las fijadas en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VII

Condiciones económicas

Art. 80. Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sea a cargo del trabajador.

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

La letra a), para todas las categorías, es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la Empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra c) se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso, con las salvedades señaladas en el artículo 81 para los Especialistas de nuevo ingreso y en el artículo 108 para el personal ingresado después del 31 de diciembre de 1983.

En ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

Art. 81. Los trabajadores de la categoría de Especialistas ingresados en la Empresa con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio promocionarán a la categoría superior en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, sin percibir mientras tanto el complemento retributivo señalado en el párrafo cuarto del artículo 75, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento:

Durante los seis primeros meses serán Especialistas, letra a).

Desde el séptimo hasta el decimotercer mes serán Especialistas, letra b).

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

Desde el trigésimo séptimo hasta el cuadragesimo octavo mes serán oficiales de tercera, letra b).

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

Art. 82. Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

	Año 1987
	Sueldo
Tercera categoría:	
a)	75.641
b)	79.486
c)	83.343
Oficiales de tercera:	
a)	79.486
b)	83.343
c)	87.255

Año 1987

Sueldo

Segunda categoría:

a)	83.343
b)	87.255
c)	91.266

Primera categoría:

a)	91.266
b)	95.347
c)	99.609
d)	104.106

Encargado de Taller, asimilados y oficiales de primera especial obreros:

a)	99.609
b)	104.106
c)	108.312
d)	113.311

Jefes de segunda y asimilados:

a)	108.312
b)	113.311
c)	119.839
d)	126.346

Jefes de primera y asimilados:

a)	119.839
b)	126.346
c)	133.347
d)	140.278

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

Art. 83. Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 82 subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la industria siderometalúrgica.

Art. 84. Los Auxiliares Administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría percibirán el salario correspondiente a la letra b) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

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

Art. 85. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad de sueldo fijado en el artículo 82, vigente en el momento de su vencimiento, salvo la gratificación extraordinaria correspondiente a julio de 1987, cuya cuantía será la que se fija en el anexo 5 de este Convenio. 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. 86. La gratificación Junta general que corresponde percibir en el primer semestre del año 1987 se sustituye, absorbe y compensa por una gratificación extraordinaria cuya cuantía será igual en el año 1987 al 50 por 100, y en el año 1988 al 65 por 100 de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 82, con el incremento de la antigüedad en los mismos porcentajes. Dicha gratificación se abonará junto con la retribución correspondiente al mes de marzo, prorrateándose por periodos anuales.

Art. 87. Al cumplir quince años de servicio activo en la Empresa se abonará al trabajador por un sola vez una gratificación equivalente a una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 82.

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

Art. 88. 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. 89. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Mensual	Anual	Acumulado	
			Mensual	Anual
1	891	12.920	891	12.920
2	1.188	17.226	2.079	30.146
3	1.474	21.373	3.553	51.519
4	1.474	21.373	5.027	72.892
5	1.775	25.738	6.802	98.629
6	1.775	25.738	8.577	124.367
7	2.063	29.914	10.640	154.280
8	2.063	29.914	12.703	184.194
9	2.063	29.914	14.766	214.107

Su pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad.

Art. 90. Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios a la Empresa.

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

Art. 91. Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengará y harán efectivos a partir del día 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efecto a partir del 1 del mes siguiente.

Art. 92. 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.

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

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

Grupo de puestos de trabajo	«K» Pesetas/hora
I	0,00
II	6,53
III	12,89
IV	17,64

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. 93. La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 62,20 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. 94. Se incurrirá en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Art. 95. Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

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

Art. 96. La cuarta falta de puntualidad injustificada en el periodo de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el artículo 94 de la 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. 97. El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 95 será por periodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

Art. 98. 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. 99. Sin perjuicio de aplicar las detecciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que corresponda.

Art. 100. 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.

Art. 101. Plus de distancia y transporte.—Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

Art. 102. Complemento plus familiar.—La bonificación del punto queda citada en 202,68 pesetas punto y mes.

Art. 103. Jefes de Equipo.—Los trabajadores en función de Jefes de Equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

Primera categoría: 11,86 pesetas/hora.

Segunda categoría: 10,05 pesetas/hora.

Tercera categoría: 8,52 pesetas/hora.

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

Art. 104. Trabajo en festivos.—El personal de turnos continuados y el que por necesidades de la Empresa deba trabajar en días festivos percibirá un plus de 2.500 pesetas por cada día festivo trabajado, no percibiéndose dicho plus cuando las horas trabajadas en festivos por el trabajador afectado superen la duración de la jornada laboral anual. Los veinticuatro días de vacaciones colectivas del verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

Art. 105. Trabajo nocturno.—Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este periodo, en la cuantía que a continuación se indican:

Trabajo nocturno

	Pesetas/hora
Tercera categoría:	
a)	108,80
b)	114,33
c)	119,88
Oficiales de tercera:	
a)	114,33
b)	119,88
c)	125,50
Segunda categoría:	
a)	119,88
b)	125,50
c)	131,27
Primera categoría:	
a)	131,27
b)	137,14
c)	143,27
d)	149,74
Encargados de Taller, asimilados y oficiales de primera especial obreros:	
a)	143,27
b)	149,74
c)	155,79
d)	162,98

Pesetas/hora

Jefes de segunda y asimilados:

a)	155,79
b)	162,98
c)	172,37
b)	181,73

Jefes de primera y asimilados:

a)	172,37
b)	181,73
c)	191,80
d)	201,77

Art. 106. *Actualización de las tablas salariales.*—Si el índice de precios al consumo constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1987 superase el 5 por 100 del incremento anual, se revisarán, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1987, los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, hasta el límite del 104 por 100 del índice de precios al consumo real constatado, y la diferencia 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 1988.

Art. 107. *Revisión salarial año 1988.*—1. Con efectos a partir de 1 de enero de 1988, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el 105 por 100 del aumento del índice de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1988 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 doce meses del año 1988, experimentara un aumento real superior al previsto en su día para dicho año por Ley o por el Gobierno de la Nación, se revisarán, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1988, los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior, hasta el límite del 105 por 100 del índice de precios al consumo real constatado, y la diferencia resultante se abonará por la Empresa de una sola vez.

Art. 108. *Reconocimiento de letras durante la vigencia del Convenio.*—Con efectos económicos de 1 de enero de 1987, se asignará el nivel retributivo letra c) a todos los trabajadores que ya estuvieran en la plantilla de la Empresa en 31 de diciembre de 1983. Para el personal ingresado a partir de 1 de enero de 1984 hasta la fecha de la firma de este Convenio, los plazos de percepción de las letras a), b) y c), señaladas en el artículo 80, se empezarán a contar a partir de la fecha de su ingreso en la Empresa, pero sin que en ningún caso perciban la letra c) antes de 1 de enero de 1987.

Art. 109. *Pago mensual.*—Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

Art. 110. *Simplificación del sistema retributivo.*—Las representaciones de ambas partes reconocen la conveniencia de agrupar, bajo los conceptos de salario base y prima de producción, la gran variedad de conceptos retributivos hoy existentes. Con dicha finalidad, se efectuarán los estudios precisos para que se reúnan y engloben bajo los indicados conceptos todas aquellas partidas retributivas cuya existencia separada no venga impuesta expresamente por la Ley.

CAPITULO VIII

Productividad, primas y premios de producción

Art. 111. *Productividad global.*—Para contribuir a la mejora de la productividad de la Empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, se constituirá una Comisión General de Productividad, que asumirá los siguientes cometidos:

- Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.
- Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organizaciones de trabajo, distribución de éste, etc., procurando conjugar el coste económico-social con las necesidades productivas.
- Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.
- Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución.
- Conjugación productividad-calidad.
- Alternativas de los apoyos de la producción a fin de mejorar la eficiencia.
- Estudio de la falta de eficiencia tanto proveniente de los paros técnicos como de los rechazos.

- Estudio de los materiales y obra en curso.
- Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.
- Asesoramiento y participación.

La misma Comisión General desarrollará el contenido de cada uno de los expuestos cometidos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las condiciones de su aplicación, debiendo sus actuaciones ser coordinadas con las de las ya existentes Comisiones de Productividad de cada Centro.

Art. 112. *Tiempos y productividad.*—Los tiempos 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 II del presente Convenio. 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 podrán utilizar sistemas MTM en sus distintas variantes y que se aplicarán en aquellos casos en que las características de los trabajos así lo aconsejen, con los siguientes condicionantes:

Intervención previa de las Comisiones de Productividad y de los Comités.

Formación previa de los componentes de la Comisión.

Periodo experimental.

Introducción acomodada a las nuevas tecnologías y organización, recogiendo experiencias del consorcio VW.

Art. 113. Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diversas operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

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

Art. 114. Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Art. 115. Se conviene expresamente que los Servicios Técnicos de la Empresa podrán revisar los tiempos tipo de las operaciones cuya vigencia sea superior a dos años, a contar desde la fecha del primer tiempo estimado o preventivo, cuando se haya producido una modificación en el micrométodo (variación en alguna o algunas de las voces de la hoja de análisis).

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

- a) Mensualmente, los Servicios Técnicos de la Empresa facilitarán a la representación de los trabajadores un documento en el que figurarán las operaciones cuyo tiempo tipo se ha revisado, con expresión del tiempo anterior, tiempo actual y motivo de la variación.
- b) Los nuevos tiempos entrarán en vigor una vez haya transcurrido un mes a partir de la fecha de comunicación a la representación de los trabajadores.

c) En los supuestos de discrepancia entre los Servicios Técnicos de la Empresa y la representación de los trabajadores, las Comisiones de Productividad 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 113.

Art. 116. En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla que se especifica en el anexo 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la Empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar. Las discrepancias respecto de la resolución de los Servicios Técnicos se someterán a la intervención de las Comisiones de Productividad.

Art. 117. Por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales, en las «dineas mecanizadas de montaje» y en «prensas grandes» se establecerá un sistema de descanso mediante pausas colectivas.

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

- Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario.
- Imposibilidad de crear por el trabajador pulmones intermedios.
- Rigidez en la secuencia de las operaciones.
- Paros técnicos inferiores al 5 por 100.
- Tiempo de paso inferior a quince minutos.
- Actividad predominantemente manual.
- Rendimiento medio 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 veinte minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

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

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

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

Art. 118. 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. 119. 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, con previa información a los Comités de Empresa.

Art. 120. 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. 121. Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 119, los Servicios Técnicos de la Empresa calcularán las «cargas de trabajo» a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

Art. 122. 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 129.

PRIMAS DIRECTAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN

Sección 1.ª Primas directas de producción principal

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

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades iguales para cada mes e independientes por lo tanto del número de días laborables del calendario SEAT, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4.

Art. 124. Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 120.

Art. 125. Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

a) Líneas mecanizadas, según el concepto de las mismas expuesto en el artículo 117.

Prensas grandes y las prensas de la sección prensas medianas y automáticas que a continuación se detallan:

Prensas Arisa de 160 toneladas métricas y de 45 a 120 toneladas métricas.

Prensas Hesa de 250 toneladas métricas.
Prensas Usi de 800 y 900 toneladas métricas.
Prensas Blanch de 320 toneladas métricas y 300 toneladas métricas.

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 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 127, 128 y 129.

Art. 126. A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los trabajadores siguientes:

- Preparadores de máquinas y soldadoras y mecánicos montadores de UPs 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 UP Prensas.
- Reparadores de maquinaria fija y de instalaciones específicas.
- Carretileros, suministradores, grúas y capataces vinculados directamente a la producción principal.
- Verificadores de fabricación, hasta la categoría de Encargado o Asimilado, incluido.
- Encargados de producción principal.

Art. 127. 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 120:

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

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

- Adaptación de personal y variaciones del programa de producción.
- Trabajos eventuales y rechazos, ambos a jornal.
- El 4 por 100 de inactividades sobre la presencia. Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13 por 100.
- Vacaciones.
- Puesta en marcha de nuevos modelos.
- Revisión médica obligatoria.
- Solape turnos.

Art. 128. 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. 129. Rendimiento inferior al pactado: En caso de que alguna unidad a rendimiento colectivo o individual no alcanzase el rendimiento pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 127 y 128 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 2.ª Primas directas para otro personal con control a rendimiento medio

Art. 130. 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 125.

Sección 3.ª Premios de producción para el personal indirecto

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

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

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 132 y 133.

Art. 132. Eficiencia relativa: La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

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

El valor de «q» será 0,39 para Barcelona y 0,44 para Pamplona. El valor de esta eficiencia no será inferior a 0,95 ni superior a 1,1.

Art. 133. Determinación del premio individual de producción:

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

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

Art. 134. En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 127, las Comisiones de Productividad entenderá en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

CAPITULO IX

Instituciones sociales

Art. 135. Prestaciones por incapacidad laboral transitoria.-La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 82 del Convenio Colectivo.

Cuando la incapacidad laboral transitoria derive de accidente de trabajo que no sea «in itinere», las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del día vigésimo primero de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe que correspondería en el mes natural anterior en situación de alta laboral.

Art. 136. En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art. 137. 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. 138. Las prestaciones de la Caja de Compensación se pagarán a partir del cuarenta y un días 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.

Art. 139. Seguro de accidentes.-Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos trabajadores cuya función encomendada consista en la comprobación o verificación

del funcionamiento de un vehículo de la Empresa mediante la conducción del mismo por vías públicas. El alcance y condiciones de dicho seguro se establecerán mediante acuerdo que se negociará con la representación de los trabajadores.

Art. 140. Seguro de vida.-Será asegurado todo el personal al servicio activo de la Empresa. A estos efectos, en la situación de invalidez provisional se extingue el servicio activo y cesa el derecho al percibo del capital asegurado cuando hayan transcurrido setenta y dos meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

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

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el anexo 1 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a situación de invalidez provisional, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

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

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el periodo de incapacidad laboral transitoria, o por el importe vigente en la fecha de iniciación de la invalidez provisional si los efectos se producen después de iniciada la invalidez provisional. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

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

Art. 141. En el año 1988 los capitales asegurados del Seguro Colectivo de Vida que figuran en la tabla del anexo número 1 se revisarán e incrementarán, en su caso, en el 105 por 100 del aumento del Índice de Precios al Consumo previsto para el indicado año, sin ulterior revisión.

Art. 142. 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. 143. Se constituirá una Comisión mixta sobre Seguro de Vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

Art. 144. Viviendas.-El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad. Una Comisión mixta paritaria representativa de las partes regulará por acuerdo las condiciones y cuantía de los créditos.

Transitoriamente, y en tanto se acuerde otra cantidad mayor, se mantendrá el crédito de 60.000 pesetas.

Art. 145. 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.

Art. 146. Comedores.-En los Centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio, y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

Art. 147. Disminuidos físicos.-La Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Organos técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

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

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los Organos técnicos oficiales correspondientes. No obstante, la Comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones técnicas, se estime que no 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 puestos de trabajo de acuerdo a su perfil, el trabajador, y previa orientación de la mencionada Comisión, podrá acogerse a la indemnización que, de acuerdo con la tabla siguiente, le corresponda:

Pensión mensual Pesetas	Indemnización Pesetas
Hasta 24.000	2.800.000
De 24.001 hasta 34.000 ..	2.500.000
De 34.001 hasta 37.000 ..	2.300.000
De 37.001 hasta 38.000 ..	2.100.000
De 38.001 hasta 39.000 ..	2.000.000
De 39.001 hasta 40.000 ..	1.900.000
de 40.001 en adelante ..	1.800.000

Art. 148. *Fondo social.*—La Empresa aportará al Fondo social de los trabajadores de SEAT la cantidad bruta de 128.000.000 de pesetas en cada uno de los años 1987 y 1988. 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.

Art. 149. *Ayuda escolar.*—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: 460 pesetas/mes.
Niños de seis a nueve años: 675 pesetas/mes.
Niños de diez a catorce años: 766 pesetas/mes.
Dicha ayuda escolar:

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

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

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

Art. 150. *Venta de coches a empleados.*—La Empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches siniestrados. Durante el primer semestre del año 1987 se negociará con la representación de los trabajadores un sistema especial de venta de coches a empleados.

CAPITULO X

Secciones Sindicales

Art. 151. La Empresa SEAT reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus Centros de trabajo.

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

Art. 152. En aquellas plantas tecnológicas con una plantilla superior a 2.000 trabajadores o Centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, se dotará a las Secciones que superen el 10 por 100 de la afiliación en el Centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

Art. 153. Además de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, en cuanto a número de Delegados y horas de dedicación a los cometidos sindicales de los mismos, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

En los Centros de trabajo con plantilla superior a 1.000 trabajadores, siempre que las Centrales Sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 por 100 de aquella, existirán dos Delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con un Delegado

mas a plena dedicación por cada 400 afiliados que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de cinco Delegados.

Art. 154. En todo caso, los Delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa.

Art. 155. La Dirección de la Empresa facilitará a los Delegados Sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del Centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

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

Art. 156. Se facilitará a las Secciones Sindicales la información establecida en el artículo 64 de la Ley 8/1980, y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 157. Cuando cesen en esta función sindical, los representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de dos años.

Art. 158. 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. 159. El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina.

Art. 160. A las Secciones Sindicales de las Centrales legalmente constituidas que no ostenten la cualidad de suficiente implantación en los términos recogidos en este capítulo les serán reconocidas las garantías que al efecto determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO XI

Salud laboral

Art. 161. Las representaciones negociadoras del Convenio Colectivo reconocen:

Que es necesario progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos, así como en la mejora de las condiciones en que el trabajo se presta.

Que existen riesgos profesionales generados por la tecnología e industria modernas que no han sido previstos o no están adecuadamente regulados por nuestra legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Que en la actualidad se han extendido los límites de la estricta seguridad e higiene para desarrollar el concepto más amplio de salud laboral, abarcando el estudio de todas las condiciones y circunstancias laborales que contribuyen a prevenir los riesgos, conservar la salud y reducir la incomodidad.

Que Instituciones de reconocido prestigio internacional aplican técnicas científicas y eficaces que deben ser incorporadas en nuestra actividad.

Que la regulación internacional puede orientar en la adopción de medidas adecuadas, tanto en la prevención de riesgos propios de nuestra industria como en el desarrollo de la salud laboral.

Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en el estudio de todos aquellos riesgos profesionales afectantes a las industrias del automóvil y en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención, con la máxima participación de los Comités de Seguridad e Higiene y de las representaciones sindicales.

DISPOSICIONES VARIAS

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

Art. 163. 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. 164. Se mantiene la Comisión Mixta paritaria de calidad en todos los centros de trabajo.

Art. 165. Una Comisión Mixta integrada por seis representantes de cada una de las partes intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo. La Comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta Comisión para que emita su opinión sobre el asunto.

Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

ANEXO 1

SEGURO COLECTIVO DE VIDA 1987

	Capitales asegurados
Tercera categoría:	
a)	2.343.831
b)	2.462.341
c)	2.579.414
Oficiales de 3.ª a)	2.462.341
b)	2.579.414
c)	2.697.715

Segunda categoría:

a)	2.579.414
b)	2.697.715
c)	2.819.375

Primera categoría:

a)	2.819.375
b)	2.943.155
c)	3.072.620
d)	3.209.135

Encargados de taller, asimilados y oficiales de 1.ª especial obreros:

a)	3.072.620
b)	3.209.135
c)	3.336.819
d)	3.488.598

Jefes de 2.ª y asimilados:

a)	3.336.819
b)	3.488.598
c)	3.686.800
d)	3.884.454

Jefes de 1.ª y asimilados:

a)	3.686.800
b)	3.884.454
c)	4.097.097
d)	4.307.556

ANEXO 2

TIEMPOS TIPO

Tiempos	Desde la	Hasta la	Tecnología	Introducción nuevo modelo
Estimado o preventivo	Introducción de la fabricación de la pieza	Fecha 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 estándar	Entrada en vigor del tiempo determinado	Modificación tecnológica	Indefinido.	

DEFINICIONES

1. Tiempo estimado:

Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.

Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el periodo necesario para poder realizar los primeros estudios que sirvan para fijar tiempos de inicio.

2. Tiempo de inicio:

Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe de estar en vigor el periodo necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

3. Tiempo tipo o estándar:

Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método y descomponiendo la operación en elementos. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo.

4. Actividad:

El concepto actividad comprende por una parte la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo), y por otra la habilidad en seguir el método previsto.

Se entiende, por tanto, que un operario trabaja a doble actividad que otro cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.

5. Escala de actividades:

Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.

A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en porcentaje, son los siguientes:

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

6. Actividad mínima:

Es la más baja que 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 recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

7. Actividad óptima:

Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser

mantenido por el trabajador medio de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma. A esta actividad le corresponde numéricamente el valor 100 de la escala definida en el punto 5 de este anexo.

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

8. Tiempo tipo:

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

Resultado de aplicar al tiempo por operación, correspondiente a la actividad 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 mínimo:

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 óptimo:

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

ANEXO 3

FACTORES DE FATIGA

ESFUERZO MUSCULAR PARA	ESFUERZO CENTRAL Y FÍSICO	ESFUERZO EN K.G.										TRABAJO ESPECIAL				
		0 - 1	0 - 2	0 - 3	0 - 4	0 - 5	0 - 6	0 - 7	0 - 8	0 - 9	0 - 10	0 - 11	0 - 12	0 - 13	0 - 14	0 - 15
1	1	1,00	1,01	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26
2	2	1,01	1,04	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29
3	3	1,02	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31
4	4	1,03	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33
5	5	1,04	1,10	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35
6	6	1,05	1,12	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37
7	7	1,06	1,14	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39
8	8	1,07	1,16	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41
9	9	1,08	1,18	1,19	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43
10	10	1,09	1,20	1,21	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45
11	11	1,10	1,22	1,23	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47
12	12	1,11	1,24	1,25	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49
13	13	1,12	1,26	1,27	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51
14	14	1,13	1,28	1,29	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53
15	15	1,14	1,30	1,31	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55
16	16	1,15	1,32	1,33	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57
17	17	1,16	1,34	1,35	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59
18	18	1,17	1,36	1,37	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61
19	19	1,18	1,38	1,39	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63
20	20	1,19	1,40	1,41	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65
21	21	1,20	1,42	1,43	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67
22	22	1,21	1,44	1,45	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67	1,69
23	23	1,22	1,46	1,47	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67	1,69	1,71
24	24	1,23	1,48	1,49	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67	1,69	1,71	1,73
25	25	1,24	1,50	1,51	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67	1,69	1,71	1,73	1,75
26	26	1,25	1,52	1,53	1,55	1,57	1,59	1,61	1,63	1,65	1,67	1,69	1,71	1,73	1,75	1,77

ANEXO 4

PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCION 1987

Tabla de cantidades tipo según categoría del puesto de trabajo

	Tercera categoría	Oficial de tercera	Oficial de segunda	Oficial de primera	Encargado y asimilado	Jefe de segunda	Jefe de primera
Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medio:							
Grupo A)	16.206	17.074	17.943	18.813	-	-	-
Grupo B)	14.039	15.050	16.647	18.242	19.682	-	-
Premio de producción para el personal indirecto (valores a multiplicar por E _p):							
Producción principal	-	-	-	-	-	19.824	20.979
Resto indirectos	10.418	11.431	13.170	14.906	16.361	17.801	18.813

ANEXO 5

IMPORTE PAGA EXTRA JULIO 1987

	Pesetas
Tercera categoría:	
a)	71.754
b)	75.123
c)	78.750
Oficiales de tercera:	75.123
b)	78.750
c)	82.477
Segunda categoría:	
a)	78.750
b)	82.477
c)	86.304
Primera categoría:	
a)	86.304
b)	90.154
c)	94.142
d)	98.368
Encargados de Taller, asimilados y Oficiales de primera obreros:	
a)	94.142
b)	98.368

Pesetas

c)	102.325
d)	107.035
Jefes de segunda y asimilados:	
a)	102.325
b)	107.035
c)	113.172
d)	119.281
Jefes de primera y asimilados:	
a)	113.172
b)	119.281
c)	125.847
d)	132.365

ANEXO 6

Definición de las siguientes categorías

Ayudante Técnico Sanitario de primera: Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, los presta los servicios señalados en el Reglamento de Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de las Jefaturas de los Servicios Médicos para

asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios o de Analistas de Laboratorio Clínico.

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

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

Ayudante Técnico Sanitario de segunda: Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de 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.

ANEXO 7

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO NO AFECTADOS POR LA MOVILIDAD ENTRE PLANTAS TECNOLOGICAS

Motores:

Complejo «Fiat», número 67.802.17.001, para motor Sigma.
Mandrinadora «Vega», número 67.849.18.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Micron», número 67.809.58.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Huller», número 67.849.14.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Huller», número 67.849.15.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Huller», número 67.849.16.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Huller», número 67.849.17.001, para motor Diesel.
Transfer «Huller», número 67.803.01.001, para motor Sigma.
Torno «Weiser», número 67.825.66.003/4, para motor 903.
Equilibradora «Offman», número 67.932.19.001, para motor 903.
Temple «Alfing», número 68.672.15.001, para motor 903.
Temple «AEG», número 68.072.10.001, para motor 903.
Horno «AEG», número 68.754.61.001, para motor Sigma.
Rectificadora «Landis», número 67.731.34.001, para motor Sigma.
Rectificadora «Landis», número 67.731.34.005, para motor Sigma.
Banco de rebabar, número 8017.213.100, para motor Sigma.
Banco «SPMS», número 67.747.07.001, para motor Sigma.
Horno «Fiat», número 68.672.12.001, para motor Diesel.
Horno «AEG», número 17.320.24.001, para motor Diesel.
Durómetro, número 82.211.08.002, para motor Diesel.
Tornos «Wickes», número 67.829.08.009/10, para motor Diesel.
Rectificadora «Clichy», número 67.739.13.001, para motor Diesel.
Equilibradora «Schenck», número 67.932.11.004, para motor Diesel.
Talladradora «Foradian», número 67.833.11.005, para motor Diesel.
Mandrinadora «Burn», número 67.803.46.001, para motor 903.
Esmeriladora «Nagel», número 67.716.11.001, para motor 903.
Roscadora «Fiat», número 67.803.32.001, para motor Sigma.
Roscadora «Fiat», número 67.803.31.001, para motor Sigma.
Op. 10-Montaje sombreretes, sin número, para motor Sigma.
Fresadora «Sundstran», número 67.859.07.001, para motor Sigma.
Esmeriladora «Micromat», número 67.716.12.002, para motor Sigma.
Esmeriladora «Nagel», número 67.716.10.002, para motor Sigma.
Mandrinadora «Burn», número 67.845.21.001, para motor Diesel.
Mandrinadora «Burn», número 67.845.23.004, para motor Diesel.

Op. 10-Montaje sombreretes, sin número, para motor Diesel.
Flameadora «Pedding», número 68.757.01.001, para motor 903.
Flameadora «Pedding», número 68.757.01.002, para motor 903.
Rectificadora «Landis», número 67.731.36.001, para motor 903.
Rectificadora «Landis», número 67.731.63.009, para motor 903.
Flameadora «Pedding», número 68.757.01.003, para motor Diesel.
Prensa «Mapro», número 67.619.27.006, para motor Diesel.
Rectificadora «Landis», número 67.731.38.002, para motor Diesel.
Horno «AEG», número 68.674.01.001, para motor Sigma.
Rectificadora «Norton», número 67.731.27.002, para motor Sigma.
Lapeadora «Thilene», número 67.743.04.001, para motor Sigma.
Esmeriladora «Gering», número 67.716.19.001, para motor 903.
Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.006, para motor 903.
Rectificadora «Hidropr», número 67.735.20.001, para motor Sigma.
Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.007, para motor Sigma.
Mandrinadora «Fiat», número 67.843.40.005, para motor Diesel.
Rectificadora «Giustina», número 67.736.06.008, para motor Diesel.
Recuperación de piezas varias de fabricación.
Tratamientos térmicos de piezas varias para todos los motores.
Torno «TVA», número 67.827.08.001, para llantas.
Torno «TVA», número 67.827.07.001, para llantas.
Transfer «Huller», número 67.803.45.001, para motor 903.
Controladores final de líneas en llantas.
Controladores final de línea, sección 110.
Intercambios. Recepción y envío de material.
Preparación de taladrinas, aceites y grasas. (Planta grasas.)
Calado de la distribución, para motor Sigma.
Calado de distribución, para motor Sigma.
Montar válvulas y cojinetes, para motor Sigma.
Montaje árbol de levas en culata (4 bancos), para motor Sigma.
Montaje de semiconos en válvulas (2 bancos), para motor Sigma.
Puesta a punto volante, para motor Diesel.
Puesta a punto bomba inyectora, para motor Diesel.
Puesta a punto distribución, para motor Diesel.
Montaje semicojinetes, para motor Diesel.
Reglaje de culata (2 bancos), para motor Diesel.

Fundición:

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

Montaje. Zona Franca:

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

Pintura. Pamplona:

Pulidores repasadores.
Aplicación masilla interiores y exteriores.

Montaje. Pamplona:

Ensamblaje de motor a carrocería.
Preparación motopropulsor.

Martorell:

Mecanizado Polo y asientos VW.
Bujes, modelos Seat.
Montaje palieres, modelos Seat.
Montaje y pintura Polo y asientos VW.
Mecanizado y montaje componentes motores Sigma.
Tratamientos superficiales y anodizado, cincado y cromado.

Prensas:

Grupo operativo L-21, automática.
Grupo operativo L-23, automática.
Grupo operativo L-33, automática.
Grupo operativo L-63, automática.

Grupo operativo monoprensas automáticas.
Grupo operativo Multi Slide.
Máquinas autoalimentadas, sección 231.

Chapistería. Zona Franca:

Mascarón Passat/Variante/Santana.
Rodillos Passat/Variante/Santana.
Delanteras Passat/Variante/Santana.
Pisos Passat/Variante/Santana.
Aplicación adhesivos estructurales Polo.
Aplicación adhesivos estructurales Ibiza.
Aplicación adhesivos estructurales Málaga.
Aplicación adhesivos estructurales Panda.
Aplicación adhesivos estructurales Ibiza S P.
Rodillos Ibiza.
Mascarones Ibiza.
Mascarón Panda.
Laterales Trans.
Mascarón Trans.
Piso central Trans.
Largueros suspensión posterior Trans.
Rodillos Ronda/Málaga.
Disco y martillo neumático Ronda/Málaga.
Elementos móviles Ronda/Málaga.

Pintura. Zona Franca:

Pulidores repasadores.
Aplicación masilla interiores y exteriores.
Retosques lija.
Ascensoristas.

Prat:

Elaboración eje primario, secundario y corona reducción. Porsche.
Elaboración engranajes de primera, segunda, tercera y cuarta velocidades. Porsche.
Línea elaboración manguitos tercera y cuarta velocidades. Porsche.
Línea de elaboración engranajes M. A. Porsche.
Línea de elaboración planetarios. Porsche.
Rectificado primario y secundario (incluidas operaciones de enderezado). Porsche.
Rectificado casquillos. Porsche.
Rectificado engranajes primera, segunda, tercera y cuarta velocidades. Porsche.
Tornear engranajes quinta velocidad. Porsche.
Elaboración primario. Panda.
Torneado en desbaste y dentado engranajes primera, segunda, tercera y cuarta velocidades. Panda.
Mecanizado planetario. Panda.
Elaboración sincronizadores. Porsche y Panda.
Rectificado engranajes. Panda.
Rectificado interior casquillos. Panda.
Enderezado primario y secundario. Panda.
Torneado manguito y bujes. Panda y Porsche.
Tornos automáticos de plato, cabecera línea. Porsche y Panda.
Elaboración caja de aluminio. Panda.
Enderezado de horquillas. Porsche y Panda.
Mandradora «Alfin» para acabado caja diferencial. Panda.
Instalaciones de metalizado horquillas.
Operaciones de selección y enderezado levas selectoras. Porsche.
Rectificadoras sin centros. Porsche y Panda.
Complejos para elaboración horquillas. Porsche y Panda.
Elaboración cajas de cambio. Juzzara.
Prensas de clavado de engranajes.
Hornos de soldadura engranajes.
Prueba de soldaduras en Magnatest.
Comprobación existencia de poros y defectos de mecanizado en caja cambio. Porsche.
Montaje de la caja diferencial. Porsche.
Montaje primario y secundario. Porsche.
Comprobación rodillos seguridad y marcar siglas identificación. Porsche.
Montaje soporte selectora y seguro M. A. Porsche.
Taraje caja diferencial. Porsche.
Montaje del eje y manguito embrague, en transfer Siemat.
Montaje del conjunto caja diferencial. Porsche.
Montaje de la corona en el complejo «Vega».
Montaje conjunto secundario. Porsche.
Montaje y comprobación sincronizadores. Porsche.
Comprobación existencia de poros y defectos de mecanizado en caja cambio. Panda. Montaje de la caja diferencial. Panda.

Montaje primario y secundario. Panda.
Taraje caja diferencial. Panda.
Montaje del conjunto caja diferencial. Panda.
Montaje del conjunto secundario. Panda.
Montaje y comprobación sincronizadores. Panda.
Pruebas de cambios. Porsche y Panda.
Engranajes «Red-Ring», «Hirth» y «Demm».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11699 RESOLUCION de 9 de marzo de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan cuatro pantallas marca «Tandem», modelos 6541, 6546, 6548 y 6549, fabricadas por «Tandem Computers Corp.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Tandem Computers Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en Zurbano, 76, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de cuatro pantallas fabricadas por «Tandem Computers Corp.», en su instalación industrial ubicada en Austin (Estados Unidos);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E860544156, la Entidad colaboradora «ATISAE», por certificado de clave IA86156 M4342, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe GPA-0258, con caducidad el día 9 de marzo de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 9 de marzo de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Tandem», modelo 6541.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Monocroma.

Marca «Tandem», modelo 6546.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Monocroma.

Marca «Tandem», modelo 6548.

Características:

Primera: 14.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Monocroma.

Marca «Tandem», modelo 6549.

Características:

Primera: 14.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Monocroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 9 de marzo de 1987.—El Director general, Julio González Sabat.