Finanzauto, S.A

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Finanzauto, S.A. (Código de Convenio n.º: 90002162011981) que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE FINANZAUTO, SA.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Partes firmantes y legitimación.*

1. Las partes firmantes de este Convenio se reconocen plena capacidad jurídica negocial, estando representada la parte del personal por los representantes de los trabajadores, conforme el artículo 86 punto 8, y la parte de la Dirección de la Empresa, por los miembros de la misma, constituyendo ambas partes la Comisión Negociadora de este Convenio.

2. Anulado.

TÍTULO I

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Ámbitos y disposiciones generales

CAPÍTULO 1

Ámbitos

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo afectará, con carácter general, a todos los empleados de la Empresa que por su categoría laboral estén comprendidos entre los niveles económicos 1 al 10 de la estructura salarial de Finanzauto, S.A. No obstante, los trabajadores vinculados a la Empresa por cualquier modalidad de contratación para fomentar el empleo, o por alguna otra relación laboral común, les será de aplicación el Convenio Colectivo en la medida en que el contenido del mismo respete o supla las peculiaridades de su contratación.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Finanzauto, S. A.» y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos Centros de trabajo por cuenta de la Empresa, en el territorio del Estado Español, y aún en el territorio extranjero con respeto a sus Leyes de orden público.

Los distintos Centros de Trabajo de «Finanzauto, S.A. están organizados bajo la siguiente estructura:

– Oficinas Centrales, sitas en Avda. de Madrid, n.º 43, Arganda del Rey (Madrid).

– Base Sevilla.

– Base Málaga.

– Base Canarias (Las Palmas, Tenerife).

– Base Barcelona.

– Base Arganda.

– Base Valencia.

– Base La Coruña.

– Base Oviedo.

– Base Bilbao.

– Base Zaragoza.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. La vigencia de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Las modificaciones introducidas en la presente revisión entrarán en vigor al día siguiente de su firma; no obstante, los incrementos económicos derivados de la tabla salarial (Salario Base y Escalón de Actividad, Antigüedad, Premio de Puntualidad y Complemento por ampliación de jornada), se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2012 de vigencia, según se dispone en el artículo 176 de este Convenio.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 6. *Derecho Supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes, la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o Convenio Sectorial que la sustituya, la normativa interna de la Empresa que no contradiga los principios del derecho y lo pactado con los representantes de los trabajadores

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Artículo 8. *Exclusividad normativa.*

Mientras esté en vigor el Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su tramitación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto

será de única aplicación, con exclusión de cualquier otro Convenio Colectivo, sea de inferior, igual o superior ámbito o rango.

Artículo 9. *Garantías personales.*

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

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

2. Las medidas que pueda adoptar la Dirección y que afecten a un grupo profesional o a la totalidad de los empleados, serán comunicadas con anterioridad al Comité Intercentros.

Artículo 11. *Compensación.*

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

Artículo 12. *Absorción.*

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

Artículo 13. *Prórroga.*

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

Artículo 14. *Denuncia y revisión.*

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

anterioridad a la fecha de expiración de su/s vigencia/s.

2. Producida la denuncia, la parte denunciante entregará el detalle pormenorizado de su propuesta de revisión, disponiendo la otra parte de al menos quince días para su estudio antes de la reunión previa, en la que se determinará el calendario y demás normas de negociación.

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

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

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

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

Artículo 15. *Comisión mixta.*

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

2. Composición: La Comisión Mixta estará compuesta por 10 miembros, cinco por cada una de las partes firmantes, y serán designados por las representaciones respectivas. Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por la propia representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y de entre ellos mismos, pudiendo ser revocados por el Comité Intercentros, que también elegirá a los sustitutos de aquellos. Los miembros representantes de la

Dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteada por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Mixta, los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

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

4. Reuniones: La Comisión Mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un informe en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente. Las Reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la Empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la Comisión Mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución.

5. Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, siendo necesario para adoptar los mismos el voto del 60 por ciento de los componentes de cada parte, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

6. En el caso de que no se lograse un acuerdo en la interpretación por la Comisión Mixta, ambas partes se someterán primeramente a la Mediación y si la propuesta formulada por el mediador no resultase aceptada por ambas partes, se acudirá al Arbitraje en el plazo de quince días.

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

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

Artículo 16. *Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Mixta.*

Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión Mixta toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la interpretación o aplicación del contenido del Convenio a fin de que aquélla emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los puntos 7 y 8 del artículo anterior.

Artículo 17. *Competencias de la Comisión Mixta.*

1. Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) La interpretación del Convenio.

b) La emisión de informes a los mediadores, árbitros, autoridad laboral, SMAC y órganos jurisdiccionales, en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación con la interpretación con carácter general del Convenio.

c) Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por a Dirección de la Empresa o por el Comité Intercentros derivados de la aplicación del Convenio.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

f) Designar Mediadores y Árbitros.

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

Artículo 17 bis. *Empleo. Período de prueba del personal de nuevo ingreso.*

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba, cuya duración será establecida en el anexo 5 de este Convenio.

TÍTULO II

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO I

Jornadas

Artículo 18. ***Jornada normal de trabajo.***

La jornada normal de trabajo en Finanzauto, S. A., y para sus distintos Centros de Trabajo, con carácter general, y a excepción de lo previsto en los artículos 20 y 21, será en régimen continuado, computándose de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y con las modalidades que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 19. ***Jornada de trabajo en Oficinas Centrales de Arganda del Rey (Madrid), en su sede social de «Avenida de Madrid, 43».***

1. Durante todo el año la jornada continuada de lunes a viernes será de ocho a quince horas, salvo dos días al mes (a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre), en que se realizará jornada partida.

La jornada partida, en los días en que corresponda ésta, será de ocho a quince horas y de dieciséis a dieciocho treinta horas.

2. La plantilla del centro de trabajo se distribuirá de lunes a jueves (a excepción de los días que sean víspera de festivo), fijándose el día de jornada partida que corresponda trabajar a cada empleado en base a la programación que el Jefe de Departamento establezca, con objeto de mantener los servicios en funcionamiento de dieciséis a dieciocho treinta horas. Los grupos de trabajo para cada tarde de la semana se acordarán entre el Jefe del Departamento y el Comité de Centro.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el trabajador podrá permutar el tiempo de trabajo de la tarde del día de jornada partida, con arreglo a los siguientes requisitos:

a) Deberá preavisar la permuta en la jornada laboral anterior, confirmándose por escrito.

b) El número máximo de permutas, durante un período de nueve meses consecutivos (octubre a junio), no podrá exceder de seis.

c) La compensación de la permuta se realizará dentro de los quince días laborables siguientes, fijándose la fecha de la misma por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, y a falta de éste, la compensación se materializará el último día laborable de dicho período.

Ejercitada previamente esta facultad por el trabajador, la Empresa podrá proceder a hacer uso del mismo número de permutas que hubiera realizado el trabajador y con los mismos requisitos establecidos anteriormente.

3. Las cinco horas mensuales correspondientes a dos jornadas de tarde podrán sustituirse por la realización de trabajo en el sábado más próximo al cierre anual del ejercicio económico si así lo determinase el Jefe del Departamento.

4. Le será de aplicación al personal de oficinas centrales lo establecido en los puntos 3, 4, 6, 7, 8, y 9 del artículo 20 de este Convenio.

Artículo 20. ***Jornada de trabajo en los restantes Centros de Trabajo.***

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

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

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el trabajador podrá permutar el tiempo de trabajo de la tarde del día de jornada partida con arreglo a los siguientes requisitos:

a) Deberá preavisar la permuta en la jornada laboral anterior, confirmándose por escrito.

b) El número máximo de permutas, durante un período de 12 meses consecutivos, no podrá exceder de seis.

c) La compensación de la permuta se realizará dentro de los quince días laborables siguientes, fijándose la fecha de la misma por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa y a falta de éste, la compensación se materializará el último día laborable de dicho periodo.

Ejercitada previamente esta facultad por el trabajador, la Empresa podrá

proceder a hacer uso del mismo número de permutas que hubiera realizado el trabajador y con los mismos requisitos establecidos anteriormente.

El trabajador podrá hacer uso de la facultad de permuta siempre que no lo hubiera comunicado con antelación para ese mismo día el 25 por 100 de la plantilla de su Sección, que le correspondiese trabajar esa tarde.

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

4. Cuando coincida con el día de jornada partida una festividad, se trasladará la realización de la jornada de tarde al día laborable siguiente salvo que se conviniese otra fecha entre el jefe inmediato y el empleado.

5. En la Semana Santa no se trabajará en la tarde del día de jornada partida, correspondiente a dicha semana.

6. En las ausencias al trabajo tanto en casos justificados como injustificados, periodos vacacionales y permisos retribuidos, unidos o no a una o más festividades y que en total computen una semana natural el trabajador no estará obligado a realizar las recuperaciones correspondientes a dicha semana natural.

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

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

9. En aquellos Centros de Trabajo en los que por los rigores climáticos propios de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por mutuo acuerdo entre la

Dirección y los Representantes de los Trabajadores y siempre que no afecte a la organización del trabajo ni al horario comercial y no origine incremento de costo de cualquier tipo, se podrá permutar la realización del horario de tarde del día de jornada partida de los meses indicados, compensando ese tiempo por otro a realizar antes y/o después de la jornada normal o en las mañanas de los sábados, de esos mismos meses.

Artículo 21. *Flexibilización en comienzo y finalización de la jornada normal de trabajo en los restantes centros de trabajo.*

1. El trabajador podrá flexibilizar hasta un máximo de dos horas y media la entrada al trabajo entre las 8,00 y las 10,30 horas, o a la salida, entre las 12,30 y las 15,00 horas, debiendo compensar el tiempo reducido en la jornada normal entre las 16,00 y las 18,30 horas, con arreglo a los siguientes requisitos:

a) Deberá preavisar la flexibilización en la jornada laboral anterior, confirmándose por escrito.

b) El número máximo de flexibilizaciones durante un mismo mes no podrá exceder de dos.

c) La compensación del tiempo dejado de trabajar se realizará dentro de los 15 días laborables siguientes, fijándose la fecha de la misma por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y a falta de éste, la compensación se materializará el último día laborable de dicho período.

Ejercitada previamente esta facultad por el trabajador, la Empresa podrá proceder a hacer uso del mismo número de flexibilizaciones que hubiese realizado el trabajador y con los mismos requisitos establecidos anteriormente.

El trabajador podrá hacer uso de la facultad de flexibilización siempre que no lo hubiese comunicado con anterioridad para ese mismo día el 25 por 100 de la plantilla de su Sección.

2. Siempre que por acumulación de trabajo, un trabajador complete su jornada semanal dentro de los cuatro primeros días de la semana, podrá dejar de trabajar uno de los dos días 2 laborables siguientes y todo ello con arreglo a los siguientes requisitos:

a) El ejercicio de esta concentración deberá preavisarlo dentro de la jornada en que completa las 37,30 horas, comunicando simultáneamente el día concreto elegido para el descanso.

b) El número máximo de concentraciones durante el período de un trimestre no

podrá exceder de cuatro.

Ejercitada previamente esta facultad por el trabajador, la Empresa, podrá proceder a hacer uso del mismo número de concentraciones que hubiese realizado aquel y con los mismos requisitos establecidos anteriormente.

El trabajador podrá hacer uso de la facultad de concentración siempre que no lo hubiera comunicado con antelación para ese mismo día de descanso elegido, el 25 por 100 de la plantilla de su Sección.

3. El trabajador cuando concurra una circunstancia especial de atención familiar, podrá acordar con la Empresa una jornada especial mientras dure esta situación.

Artículo 21 bis. *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*

Esta modalidad de trabajo afectará únicamente al personal de Mano de Obra Directa y Técnicos Comerciales en su faceta de MOD que voluntariamente deseen realizarlo por un periodo de cinco años.

Para el personal de nuevo ingreso, será obligatoria esta modalidad de trabajo durante un periodo de seis años desde la fecha de ingreso. No obstante transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo.

Los trabajos en sábados, domingos y festivos serán efectuados en las siguientes condiciones:

1. Cada hora trabajada será abonada al importe establecido en el Anexo 3.1. de este Convenio Colectivo.

2. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado se abonará la cantidad de 16,49 euros brutos, cuyo abono no procederá si el aviso corresponde a un contrato del servicio 24 horas.

3. El empleado que decidiera darse de baja del servicio, deberá preavisarlo con un año de antelación.

4. Se podrá acumular a largo de un año natural todas las horas trabajadas y no cobradas como extraordinarias, de manera que al completar la cifra de 1.657 horas año (o 1.672 horas en el caso de los empleados que acreditan el derecho a 24 días de vacaciones), puedan quedar liberados de trabajo hasta el final del referido año, sin merma de sus ingresos mensuales.

5. Cuando el trabajo en sábados, domingos y festivos se pacte como jornada normalizada y con fiestas compensatorias a señalar por la Empresa, se abonará un complemento salarial de 219,95 euros mensuales brutos a razón de doce pagas año.

Artículo 22. *Jornada de trabajo para las distintas categorías de Mecánicos de Campo, que realizan su actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa.*

1. El cómputo de la jornada de trabajo para el personal encuadrado en esas categorías laborales, y que habitual o eventualmente inicie y/o concluya la misma fuera de las instalaciones de la Empresa, quedará sujeta a la siguiente normativa:

a) El tiempo invertido en el transporte con ocasión de su actividad laboral, se retribuirá computándose del siguiente modo:

* Recorridos de 0 a 15 kms., velocidad 50 kms./hora.

* Recorridos de más de 15 kms., 58 kms./hora.

No se computará a estos efectos el tiempo de transporte empleado para desplazarse desde el domicilio a las instalaciones de la Empresa, ni de éstas a su domicilio.

b) Por cada hora de trabajo productiva el empleado percibirá una cantidad de 0,57 euros en concepto de incentivo, quedando suprimida la «prima de campo» y el tiempo dedicado a la confección de informes y partes de desplazamiento.

2. Son tiempos de presencia los invertidos en transporte y viajes; reparaciones del vehículo una vez iniciado el viaje; falta de repuestos, materias primas o herramientas; adecuación a la organización u horario de trabajo del cliente; preparación de liquidaciones, y formación.

La remuneración de las horas de presencia será de igual cuantía que las horas ordinarias, cuando se produzcan dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas de presencia que excedan de la jornada ordinaria, serán retribuidas en la cuantía establecida en el Anexo 3.bis.

Ningún tipo de horas de presencia podrá ser computado a efectos del límite de horas extraordinarias.

Los tiempos de presencia, una vez concluida la jornada normal, no obligarán a la ampliación de la misma, y asimismo, tampoco podrán ser utilizados como justificación para traslados, sanciones o regulaciones de empleo.

Artículo 23. *Jornada flexible de carácter voluntario.*

Se establece un sistema de jornada flexible de carácter voluntario, cuya compensación se habrá de negociar en cada caso y cuyo régimen jurídico es el siguiente:

a) La jornada flexible voluntaria, cuyas características se detallan a continuación, se aplicará a aquellos empleados que lo acuerden con la Dirección.

b) La jornada se cumplirá bajo el principio de ocupación efectiva: La jornada máxima diaria será de 9 horas y 30 minutos según las necesidades del servicio, La Empresa podrá designar como tiempo de no trabajo a días completos hasta un máximo de 50 días al año, con un preaviso de 40 horas (2.º día anterior hasta las 15 horas).

c) El horario será de lunes a viernes: de 8 horas a 18:30 horas, con interrupción de una hora para efectuar la comida.

Las delegaciones (a excepción de Ponferrada y Lérida) continuarán con su actual horario pero adaptado al sistema de número de horas-año y a lo previsto en el punto b) anterior.

d) Tendrá la consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo a partir de que se supere el tope de 9,30 horas de trabajo diario o cuando se superen las horas que según la jornada pactada debería efectuar cada empleado individualmente en el trimestre (es decir, teniendo en cuenta las vacaciones tomadas en el trimestre).

e) Pacto de horas extras obligatorias (incluidos sábados, domingos y festivos) hasta el número límite legal. Las compensadas con descanso lo serán en tiempo equivalente.

f) Se podrá acumular a lo largo de un año natural todas las horas trabajadas y no cobradas como extraordinarias, de manera que al completar la cifra de 1.657 horas año (o 1.672 horas año en el caso de los que acreditan el derecho a 24 días de vacaciones) puedan quedar liberados de trabajo hasta el final de referido año, sin merma de sus ingresos normales.

g) Se mantiene el valor actualmente vigente de las horas extras y de presencia para las realizadas en sábados domingos y festivos y las que en su caso, excedan de la jornada de 9,30 horas día.

Artículo 23 bis. *Servicio 24 horas.*

1. La atención a contratos de mantenimiento y reparación, cualquiera que sea el producto y condiciones de la operación, con compromiso de atención en todo

tiempo, incluidos sábados, domingos y festivos, será efectuada por aquellos empleados que voluntariamente se adscriban al sistema, previa su aceptación por la Empresa.

2. La adscripción al «servicio 24 horas» será por el periodo de vigencia de cada contrato. Sin embargo el periodo de pertenencia del empleado al servicio será de cinco años.

3. No obstante para el personal de nuevo ingreso, será obligatoria esta modalidad de trabajo durante un periodo de seis años desde la fecha de ingreso. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo.

4. El servicio como tal afectará únicamente al personal de Mano de Obra Directa y a Técnicos Comerciales en su faceta de MOD.

5. El «servicio 24 horas» horas incluirá todos los medios técnicos que procedan para el desarrollo del servicio y que serán asignados por la Empresa.

6. La prestación de dicho servicio supondrá la percepción de un complemento de puesto de trabajo de 213,94 euros brutos mensuales (12 mensualidades por año).

7. Complemento por avisos atendidos: por cada aviso de reparación o mantenimiento efectivamente atendido en el lugar donde se encuentre la unidad y fuera del horario normal de trabajo, según Centros, se abonarán 7,70 euros brutos.

8. El tiempo trabajado fuera de la jornada normal se retribuirá conforme al precio de hora extraordinaria del Convenio Colectivo (Anexo 3). Si la atención al servicio se ha producido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas del siguiente día, se abonarán las horas extras realizadas a los importes establecidos en el Anexo 3.1.

9. El empleado que decidiera darse de baja del servicio, deberá preavisarlo con un año de antelación como mínimo.

10. Se podrá acumular a lo largo de un año natural todas las horas trabajadas y no cobradas como extraordinarias, de manera que al completar la cifra de 1.657 horas al año (o 1.672 horas año en el caso de los empleados que acreditan el derecho a 24 días de vacaciones) puedan quedar liberados del trabajo hasta el final del referido año, sin merma de sus ingresos mensuales, incluyendo el complemento económico que le corresponda por la adscripción al servicio 24 horas.

Artículo 24. *Jornada de trabajo para porteros, guardas y vigilantes.*

El personal que ostente estas categorías se le garantizará, como mínimo, el descanso de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de otra, retribuyéndosele el exceso de su jornada sobre la normal del Centro de Trabajo al que pertenezca a prorrata sobre la remuneración del salario base que le corresponda, mediante complemento por ampliación de jornada.

Artículo 24 bis. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente. No obstante, se considerará trabajador nocturno a aquél que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

A los trabajadores nocturnos, que desarrollen su actividad como tales de modo indefinido o por un periodo igual o superior a un mes, se les abonará una compensación especial de 427,87 euros brutos mensuales a razón de doce pagas por año.

Al personal que atienda trabajos en horario nocturno de modo esporádico o periodo inferior a un mes, le será abonada la compensación de 4,39 euros brutos por hora efectivamente trabajada.

La presente modalidad de trabajo solo será aplicable a la MOD cuya fecha de ingreso sea a partir de 01-01-01 y por un periodo de seis años. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de

trabajo. El personal contratado con anterioridad a dicha fecha podrá inscribirse a la misma, previa aceptación por la Empresa.

Artículo 25. *Jornadas con horarios especiales.*

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

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

a) Notificación al Comité de Centro.

b) Mutuo acuerdo entre las partes.

c) Notificación a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 26. *Jornada a tiempo parcial.*

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

CAPÍTULO II

Horas extraordinarias

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

1. Debido a la naturaleza comercial de la Empresa, que exige dar un servicio al cliente por los perjuicios económicos que puede entrañar para la actividad productiva del mismo la demora en la entrega o puesta a punto de sus equipos, y, al mismo tiempo, teniendo en cuenta la jornada reducida de Finanzauto S. A., serán horas extraordinarias estructurales las que se realicen para la ejecución de pedidos imprevistos, períodos punta de la producción, ausencias, cambios de turno, mantenimiento, entrega, puesta a punto y reparaciones de bienes de equipo de clientes; cierres y aperturas de trabajos administrativos, técnicos y comerciales, de gestión y expedición de piezas de almacén, venta de repuestos y trabajos de orden interno que exijan una fecha concreta de terminación.

2. Las horas extraordinarias y de presencia que se realicen, serán debidamente informadas a los Representantes de los Trabajadores, según la Ley vigente.

CAPÍTULO III

Descansos y fiestas

Artículo 28. *Descanso entre jornadas.*

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

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

Artículo 29. *Descansos en la jornada.*

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

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

Artículo 30. *Fiestas del Término Municipal al que pertenezca el Centro de Trabajo y de la Capital de la Provincia.*

1. Además de las doce fiestas que de forma general y con carácter retribuido y no recuperable se establezcan oficialmente, cada Centro de Trabajo tendrá como máximo dos fiestas más, de acuerdo con lo que se determine para cada Término Municipal donde radique el Centro de Trabajo, en la correspondiente disposición que, para cada año, se publique en los Boletines Oficiales.

A partir del 1 de enero de 1993 y para todos los Centros de Trabajo, a excepción de Oficinas Centrales de Madrid en Avda. de Madrid, 43 (Arganda del Rey), cuando alguna de las catorce fiestas máximas establecidas en el párrafo anterior coincidan con sábado, su disfrute pasará a realizarse en otro día laborable, estableciéndose, de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y los representantes de los trabajadores el día concreto de su disfrute, así como la

distribución de la plantilla, de forma que en todo caso, se garantice la prestación del servicio y atención al cliente.

2. Independientemente de las anteriores, aquellos Centros de Trabajo ubicados fuera de la Capital de la provincia, disfrutarán asimismo las dos festividades locales que para dicha capital se estableciese por disposición oficial, siempre que el Centro de Trabajo estuviese próximo a la Capital de la provincia y viviesen en ella la mayoría de los trabajadores de su plantilla; cuando en este supuesto las dos festividades de la Capital de la provincia a la que pertenezca el Centro de Trabajo coincidan con las del término municipal u otros días festivos, se disfrutará una de ellas en otro día laborable, que se determinará de común acuerdo entre cada empleado y su jefe de departamento, en la fecha que en cada caso se convenga.

3. Si la Dirección lo estimara conveniente, en base al carácter regional de los Centros, tanto las fiestas locales como los sábados, prestará servicio el personal necesario del Departamento de Repuestos. Será efectuado por personal voluntario, y personal de nuevo ingreso por un periodo de seis años. Transcurrido este plazo, quedará extinguida esta obligación si no se utiliza la citada modalidad de trabajo. Cuando sea posible se establecerá un sistema de cobertura rotatorio. Los gastos de transporte serán abonados por la Empresa.

Las horas trabajadas se abonarán al precio de las extraordinarias según el nivel del empleado con una mejora de 4,14 euros brutos por cada una de ellas.

En el caso de niveles superiores a 7 de la tabla salarial se abonará una compensación equivalente a la hora extra del nivel más alto y con la misma mejora, con arreglo al Anexo 3 de este Convenio.

Artículo 31. *Fiesta de las Comunidades Autonómicas o de cualquier otro Órgano de la Administración.*

1. Cualquier otra festividad de carácter abonable y no recuperable que pudiera establecerse por las Comunidades Autonómicas o por cualquier otro Órgano de la Administración, además de las anteriormente reguladas, o bien será sustituible por alguna de aquellas otras de carácter general o particular que para cada Centro de Trabajo se fijan en el apartado anterior o bien su disfrute podrá ser compensado por recuperación, que habrá de pactarse con anterioridad a la

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

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

Artículo 32. ***Días «puente» y su recuperación.***

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

Artículo 32 bis. ***Jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre.***

A partir del 1 de enero de 1993 la jornada de trabajo correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre aplicable a las Oficinas Centrales de Madrid en Avda. de Madrid, 43 (Arganda del Rey), se regirá por la siguiente regulación:

a) Los citados días 24 y 31 de diciembre tendrán una jornada con una duración de siete horas.

b) La plantilla se distribuirá por la Dirección al 50%, fijándose anualmente para cada trabajador cuál de los dos días trabajará o descansará, con objeto de mantener todos los servicios de la Empresa en funcionamiento. De estos dos días cada empleado trabajará uno solo de ellos. El año en que los días 24 y 31 de diciembre coincida con sábado o domingo, se negociará con el Comité de Centro su disfrute en otro día, de forma que, en todo caso, se garantice la prestación del servicio y la atención al cliente.

CAPÍTULO IV

Vacaciones

Artículo 33. *Número de días de vacaciones a partir del 1 de enero de 1993.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Veinticuatro días laborables para todo el personal con antigüedad de hasta siete años inclusive.

b) A partir del año en que se cumplan ocho años de servicio en la Empresa, se disfrutarán veintiséis días laborables.

c) Se mantiene como un derecho «ad personam» el disfrute de treinta días laborables de vacaciones a aquellos empleados que lo hubiesen adquirido con anterioridad al 1 de enero de 1981.

Artículo 34. *Vacaciones del menor de 18 años y de los mayores de 60 años.*

1. Los trabajadores menores de 18 años o mayores de 60 años de edad, tendrán derecho a treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones, que podrán sustituir a su propia voluntad por veinticuatro días laborables si las disfrutasen fraccionadamente. Si por razón de su antigüedad en la Empresa les correspondiese un período superior de vacaciones, les será de aplicación aquél por ser más beneficioso.

2. En el año en que el trabajador cumpla los 18 años de edad, se le aplicará la normativa general, en el supuesto de que los cumpliese dentro del primer semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los menores de 18 años si su cumpleaños ocurriese dentro del segundo semestre.

3. En el año en que el trabajador cumpla los 60 años de edad se le aplicará la normativa general, en el supuesto de que los cumpliese dentro del segundo semestre, siéndole de aplicación el régimen especial de los mayores de 60 años si la fecha de su cumpleaños ocurriese dentro del primer semestre.

Artículo 35. *Partes proporcionales.*

El personal de nuevo ingreso, así como aquel que sé reincorpore a la Empresa una vez finalizado un período de suspensión de contrato previsto en la legislación, a excepción del debido a incapacidad temporal, maternidad de la mujer

trabajadora o por huelga legal, disfrutará la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, desde la fecha de ingreso o de reincorporación hasta el 31 de diciembre del mismo año. A excepción de los casos incluidos en el apartado 2 del artículo 43 de este Convenio Colectivo.

Artículo 36. *Compensación económica de las vacaciones.*

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

Artículo 37. *Previsión del periodo vacacional.*

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

Artículo 38. *Prelación en disfrute vacacional.*

En caso de coincidencia entre dos o más empleados, incompatibles entre sí sus puestos de trabajo en el disfrute simultáneo de sus vacaciones en las fechas propuestas, se fijarán las vacaciones de mutuo acuerdo entre los afectados, con la conformidad del jefe del Departamento; de no existir acuerdo, se aplicará el criterio rotatorio anual, que se iniciará según establezca el Comité de Centro.

Artículo 39. *Preferencia del disfrute vacacional.*

Del período total de vacaciones, al menos 15 días laborables se tomarán preferentemente en el período comprendido entre el 20 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 40. *Cuadro de vacaciones.*

1. El cuadro provisional de vacaciones confeccionado, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos anteriores, se expondrá en el tablón de anuncios, disponiendo el empleado de 15 días para formular reclamación, pasando a ser definitivo el calendario concluido dicho plazo, debiendo, en todo caso, resolverse las reclamaciones antes del 31 de marzo, exponiéndose el cuadro definitivo en el tablón de anuncios el día 1 de abril de cada año.

2. Si una vez fijado el cuadro definitivo de vacaciones, como consecuencia de la organización del trabajo, la Dirección del Centro de Trabajo comunicase al

trabajador la imposibilidad de disfrutar las vacaciones en el período preestablecido y se le ocasionase al mismo perjuicios económicos de carácter irrecuperable serán éstos indemnizados por la Empresa, previa justificación de los gastos y de la imposibilidad de recuperación por el trabajador.

Artículo 41. *Solicitud y autorización.*

1. Cada empleado estará obligado, antes de iniciar cualquier período de vacaciones, a solicitar las mismas a través del Portal del Empleado, único medio disponible para su gestión. La autorización de las vacaciones corresponderá al jefe del Departamento del empleado, a través del mismo medio electrónico, siendo esta autorización previa necesaria para el disfrute de las mismas.

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

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

Artículo 42. *Fraccionamiento, disfrute y prórroga.*

1. Todos los empleados de la Empresa podrán fraccionar sus vacaciones en diversos períodos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

Artículo 43. *Caducidad.*

1. El derecho a las vacaciones no disfrutadas dentro del año natural correspondiente a causa de incapacidad temporal, caducará el 31 de diciembre, sin que puedan acumularse los días no disfrutados a las vacaciones del año siguiente, salvo que en la situación de incapacidad temporal durante ese año no se hubiesen superado 90 días, en cuyo caso se estará a lo establecido en el articulo 42.3.

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada del Embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en articulo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda. En el supuesto en que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la señaladas en el párrafo anterior (derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el articulo 48.4 y 48 bis de Estatuto del Trabajador) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trascurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 44. *Interrupción.*

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

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

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

Artículo 45. *Bonificación.*

1. Al personal de cualquier Centro de Trabajo, a excepción del que preste sus servicios en las oficinas centrales ubicadas en la sede social de la Avda. de Madrid, 43 (Arganda del Rey) que habiendo solicitado disfrutar días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, y que por serle denegados por escrito por la Dirección, tuviese que disfrutarlos en los restantes meses del año, le serán bonificados éstos de acuerdo con la siguiente tabla, salvo que coincida su disfrute con las semanas de Semana Santa, la anterior y la posterior a la misma y el período comprendido entre el 20 de

diciembre y el lO de enero. Si por necesidades del trabajo se obligara, previa comunicación escrita al interesado y representantes sindicales, a que algún trabajador tuviera que disfrutar días de vacaciones anticipadamente a los programados, éstos serán también bonificados, no existiendo en este caso ningún período de disfrute al que no corresponda la bonificación.

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

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

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

CAPÍTULO V

Permisos

Artículo 46. *Permisos legales retribuidos*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica:

A) Por matrimonio de:

* Empleados : 15 días naturales.

* Hijos: 1 día natural.

* Hermanos: 1 día natural.

* Hermanos políticos: 1 día natural.

* Nietos: 1 día natural.

* Ascendientes en línea directa: 1 día natural.

* Personas sujetas a tutela del trabajador por resolución judicial: 1 día natural.

B) Por fallecimiento:

* Cónyuge: 2 días.

* Hijos: 2 días.

* Padres: 2 días.

* Hermanos: 2 días.

* Abuelos: 2 días.

* Abuelos políticos: 2 días.

* Nietos: 2 días.

* Padres políticos: 2 días.

* Hermanos políticos: 2 días.

* Hijos políticos: 2 días.

* Tíos que convivan con el empleado: 2 días.

* Parejas estables: 2 días.

* Personas sujetas a tutela del trabajador por resolución judicial: 2 días.

En el supuesto de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, pareja estable del empleado o persona por él tutelada por resolución judicial éste tendrá derecho a permiso legal retribuido el lunes si la fecha de fallecimiento se ha producido el sábado inmediatamente anterior.

Tanto la convivencia de los tíos con el empleado, como la convivencia de las parejas estables entre sí, deberán justificarse (a los efectos de este apartado y del apartado D) mediante el certificado correspondiente emitido por el Ayuntamiento

donde resida el empleado.

A los efectos de reconocerse otros permisos, exceptuando las situaciones de enfermedad, accidente, intervención quirúrgica o fallecimiento, la pareja que conviva establemente, no generará más relación de parentesco que la unilateral que se le reconoce a cada uno de sus miembros.

C) Por nacimiento o adopción de:

* Hijos: 2 días.

Se incrementará el permiso por nacimiento de hijos, en el supuesto de intervención quirúrgica (cesárea), en dos días más, también naturales.

D) Enfermedad diagnosticada por escrito, intervención quirúrgica con hospitalización superior a un día o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

* Cónyuge: 2 días.

* Hijos: 2 días.

* Hijos políticos: 2 días.

* Padres: 2 días.

* Padres políticos: 2 días.

* Abuelos: 2 días.

* Abuelos políticos: 2 días.

* Nietos: 2 días.

* Hermanos: 2 días.

* Hermanos políticos: 2 días.

* Tíos que convivan con el empleado: 2 días.

* Parejas estables: 2 días.

* Personas sujetas a tutela del trabajador por resolución judicial: 2 días.

En los supuestos de hospitalización, el trabajador podrá optar por utilizar a su elección dentro del período de hospitalización aquellos días laborables que, de entre los naturales, le pudiera corresponder.

En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización, o con hospitalización no superior a un día: 1 día.

E) En los supuestos B), C) y D), se ampliará hasta dos días más si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto de acuerdo con las siguientes distancias a contar desde el lugar de residencia del mismo:

• De 150 a 299 kilómetros: 1 día más.

• De 300 kilómetros en adelante: 2 días más.

En el caso de las Islas Canarias y las Islas Baleares se concederá tal ampliación si el desplazamiento se realiza de una isla a otra.

F) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

G) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo:

a) Elecciones: Por el tiempo indispensable.

b) Asistencia a Tribunales de cualquier orden de la jurisdicción:

* Como demandante: Por el tiempo indispensable.

* Como demandado: Por el tiempo indispensable.

* Como testigo propuesto por la Autoridad: Por el tiempo indispensable.

c) Citaciones personales indelegables de Organismos Oficiales: Por el tiempo indispensable.

H) Exámenes finales o parciales, cuando se Cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y para la formalización de su matrícula y expediente académico: Por el tiempo necesario.

I) Consulta médica:

a) Médico de cabecera de la S. Social o de Entidades Médicas particulares: Por el tiempo necesario, máximo de 16 horas/año.

b) Consultas a Especialistas de la Seguridad Social o de entidades médicas particulares acreditadas por prescripción del Médico de Medicina General de la Seguridad Social o de las mencionadas entidades médico particulares: Por el tiempo necesario.

J) Exámenes para obtener o renovar el carné de conducir tipo A o B, o cualquier otro que sea necesario para el desempeño de las funciones del trabajador dentro de la Compañía: Por el tiempo necesario, máximo tres convocatorias. De ser más convocatorias se considerará permiso particular.

K) En los supuestos B) y D) no se computará como día de permiso hasta el inmediato siguiente cuando cualquiera de los supuestos acaeciera una vez finalizada la jornada de trabajo.

L) Por separación, divorcio o nulidad matrimonial, mediante auto o sentencia firme:

* Separación matrimonial: 1 día laborable.

* Divorcio: 1 día laborable.

* Nulidad matrimonial: 1 día laborable.

M) Renovación del DNI., cuando el horario de renovación de las oficinas de la localidad coincida con la jornada laboral: Por el tiempo necesario.

Artículo 46 bis. *Permiso particulares retribuidos.*

1. Se concederán hasta un máximo individual de diez horas y treinta minutos retribuidas anuales. En el supuesto de que al hacer uso de los permisos se excediese el tiempo disponible, se descontará al empleado de su salario únicamente el tiempo de exceso. En caso de coincidencia entre dos o más empleados, incompatibles entre sí sus puestos de trabajo, se fijará el permiso de mutuo acuerdo entre los empleados, con la conformidad del jefe del

departamento.

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

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

TÍTULO III

Derechos y relaciones sindicales

CAPÍTULO I

Principios y garantías sindicales

Artículo 47. *Principio fundamental.*

1. Las partes firmantes del Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

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

Artículo 48. *Extensión de las garantías.*

Las garantías sindicales reguladas en este Capítulo, amparan a todos los cargos sindicales de la Empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal, Miembros de Comités de Centro y del Comité Intercentros.

Artículo 49. *Crédito de horas.*

Cada representante legal de los trabajadores dispondrá de un número determinado de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, cuya cuantía y condiciones se concretan en el Capítulo que

reglamenta cada Órgano de representación.

Artículo 50. *Libertad de expresión.*

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

Artículo 51. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 52. *Principio de no discriminación.*

1. Los representantes de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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

Artículo 53. *Inmunidad sindical.*

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

2. Los cesados por revocación, quedaran, asimismo, garantizados con la misma inmunidad sindical de los que cesan voluntariamente y con la limitación de que en los cuatros años previstos para el mandato del Comité o Delegados de Personal, solamente quedarán incluidas dentro de la inmunidad sindical tantas revocaciones como el doble de miembros tenga el Comité.

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

Artículo 54. *Prioridad en la estabilidad en el empleo.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnica, organizativas o de producción.

Artículo 55. *Reunión e información.*

La Dirección admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar Reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Artículo 56. *Excedencia por cargos sindicales.*

Podrá solicitar la situación de excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o de superior rango. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Este período de excedencia le será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 57. *Tablón de anuncios y uso de medios de comunicación.*

1. La Empresa dispondrá de uno o varios tablones de anuncios, donde se colocarán los escritos que procedan exclusivamente de los representantes de los trabajadores. Dicho tablón estará situado en lugar visible de fácil acceso.

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

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

b) Los comunicados que sean difundidos por los representantes de los trabajadores serán entregados a la Dirección y recíprocamente los que difunda la Dirección y que tengan relación con las materias recogidas como competencias

del Comité serán entregados al secretario del mismo, y, en su ausencia, serán entregados a cualquier miembro del Comité.

c) Los representantes legales de los trabajadores podrán utilizar en cada caso las tecnologías disponibles en cada momento siempre que no se colapsen y dañen las comunicaciones de la Empresa.

d) El teléfono podrá ser utilizado nada más que por los miembros del Comité o Delegados de Personal y con la menor frecuencia y duración posibles.

Artículo 58. *Cuota sindical.*

1. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

CAPÍTULO II

Los delegados de personal

Artículo 59. *Concepto.*

Delegados de Personal son los representantes de los trabajadores en aquellos Centros de Trabajo con plantilla inferior a cincuenta empleados.

Artículo 60. *Crédito de horas.*

1. Los Delegados de Personal de cada Sindicato dispondrán de hasta 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas no consumidas en un mes, se acumularán al siguiente en un fondo común de cada Sindicato, las horas del fondo de los Delegados de un mismo Sindicato podrán ser cedidas a Delegados de otro Sindicato bajo acuerdo de los titulares del fondo, y podrán hacerse uso de las mismas previo agotamiento de las propias del mes. Las horas traspasadas de un mes a otro y no consumidas, no serán, a su vez, traspasables a otro mes.

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

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

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

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

– Reuniones mantenidas con la Dirección o jefe del Departamento de Personal.

– El tiempo de desplazamiento a la Base, cuando sea para acudir a las Reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité con la Dirección del Centro.

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

– Todas las situaciones que supongan desplazamiento del puesto de trabajo.

– Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.

– Las Reuniones sin Dirección o Jefe de Personal.

– Los viajes y desplazamientos.

Artículo 61. *Asistencia a Reuniones del Comité.*

1. Los Delegados de Personal asistirán en la Base a las Reuniones trimestrales de los Comités de Centro en que la Dirección informe sobre la situación general de la Base. Si en un mismo Centro hubiese más de un Delegado, solamente asistirá uno, que será, salvo acuerdo de los Delegados, el que más votos hubiese alcanzado en las elecciones.

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

CAPÍTULO III

Secciones y delegados sindicales

Artículo 62. *Reconocimiento de las Secciones Sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán, en cada Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con los Estatutos de cada Sindicato y

con los derechos reconocidos legalmente.

Artículo 63. *Reconocimiento de los Delegados Sindicales.*

1. En los Centros de Trabajo con consideración orgánica de Base y con plantilla igual o inferior a 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, tendrán derecho a elegir un Delegado Sindical por cada Sindicato o Central Sindical que demuestre poseer una afiliación entre el personal superior al 15 por 100 de la plantilla del Centro y mientras mantenga dicho porcentaje. Habrá de ser el Delegado de la Sección Sindical miembro del Comité de Centro, salvo que dicha Central Sindical no tenga un miembro de la misma representado en el Comité de Centro.

2. En los Centros de Trabajo con plantilla de más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Centro, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre los afiliados de cada Sindicato, y en el número establecido en la Ley.

Artículo 64. *Acreditación de los Delegados.*

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante un Delegado Sindical en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Artículo 65. *Funciones de los Delegados Sindicales.*

Las funciones de los Delegados Sindicales son:

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

b) Podrán asistir a las Reuniones del Comité de Centro y Comité de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, con voz y sin voto.

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

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Centro; quedando también

equiparados a éstos en cuanto a tiempos disponibles para el ejercicio de su cargo sindical, así como en las normas de control de tales tiempos. Cuando coincida el cargo de Delegado Sindical en la persona de un miembro del Comité de centro, tendrá, además, un incremento mensual de diez horas, siendo estas intransferibles.

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

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

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

– En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o el Centro de Trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

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

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

Artículo 66. *Difusión de avisos.*

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

Artículo 67. *Procedimiento de Reuniones y delimitación de tareas.*

1. En materia de Reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente y a las normas sobre el particular pactadas en este Convenio.

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

Artículo 68. *(Suprimido).*

CAPÍTULO IV

Los comités de centro de trabajo

Artículo 69. *Concepto.*

Es el Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo, comprendidos en el ámbito personal de este Convenio, para la defensa de sus intereses y desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo de este Convenio.

Artículo 70. *Comunicación de variaciones.*

Los nombramientos, las sustituciones y las revocaciones serán comunicadas seguidamente a la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma, entregando a la Dirección copia sellada debidamente por la Autoridad Laboral, publicándose en el tablón de anuncios.

Artículo 71. *Funciones.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los miembros del Comité las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Dirección:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios, así como el informe social, si se hiciera.

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

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

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas,

los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y el movimiento de ingresos y ceses.

f) Del personal ascendido y/o promocionado, detallando nombre, categoría, nivel-escalón y retribución anteriores y posteriores al ascenso y/o promoción, e igualmente se facilitará información nominal de las gratificaciones concedidas con indicación de cuantía. La anterior información se realizará de forma verbal, comprometiéndose lo miembros del Comité al sigilo profesional en estas materias, y a la no publicación de listas de ninguna naturaleza.

g) En relación con las contratas externas a Finanzauto, S. A., para realizar labores propias de la Empresa. se informará previamente a la representación de los trabajadores.

h) De los cambios de Departamento que se produzcan en el Centro de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la

Empresa.

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

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

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

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

Artículo 72. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 73. *Crédito de horas.*

l. Los miembros del Comité dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas que oscilará según la escala siguiente:

a) En Bases hasta 250 trabajadores de 20 horas mensuales.

b) En Bases entre 251 y 500 trabajadores, de 30 horas mensuales.

2. Quedan al margen de estas horas las invertidas en las Reuniones del Comité Intercentros y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 74. *Cesión de las horas.*

La cesión de horas entre miembros de un mismo Comité de Centro, se ajustará a las siguientes normas:

a) Las horas no consumidas en un mes por los miembros del Comité pertenecientes a un mismo Sindicato, se acumularán a un fondo común para todos los miembros del Comité de dicho Sindicato, las horas de este fondo podrán ser cedidas a los miembros del Comité de otro Sindicato bajo acuerdo de los titulares del fondo, que podrán hacer uso de las mismas, previo agotamiento de las propias.

b) El fondo común se formará al mes siguiente a aquel en que no se consumió la totalidad de las horas.

c) Las horas del fondo común no consumidas en un determinado mes, no serán traspasables a otro mes.

d) El máximo de horas que un miembro del Comité puede consumir mensualmente será del doble de las que tenga reconocidas en calidad de Representante Legal de los trabajadores. Sólo podrá excederse de este tope de horas cuando lo sea por asistencia a cursillos o congresos de carácter sindical, en cuyo caso el máximo posible será de 60 horas.

e) El primer día laborable del mes en que se ha de formar el fondo común con las horas no consumidas del mes anterior, se deberá comunicar a la Dirección del Centro por escrito indicando el número total de horas enteras, sin cuyo requisito no tendrá validez el fondo común.

Artículo 75. *Cómputo de horas.*

Para el cómputo de estos tiempos, se aplicarán las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

– Todas las situaciones que supongan desplazamiento del puesto de trabajo.

– Las salidas fuera de la Empresa para asuntos sindicales.

– Las Reuniones sin Dirección o Jefe de Personal.

– Los viajes y desplazamientos.

Artículo 76. *Prorrateo de horas*.

Queda suprimido.

Artículo 77. *Control de horas para asuntos sindicales.*

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

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

3. El representante sindical que estando fuera del Centro de Trabajo pretendiera hacer uso del crédito horario para asuntos sindicales, deberá comunicarlo telefónicamente a su jefe antes de hacer uso de tales horas, y con la mayor antelación posible, debiendo, en todo caso, aportar con posterioridad la correspondiente justificación.

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

5. En el caso de haberse excedido en las horas concedidas con carácter de retribuidas, se descontará al empleado de su salario el tiempo de exceso.

Artículo 78. *Reuniones.*

El Comité de Centro se reunirá:

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

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

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

artículo 81.

Artículo 79. *Procedimiento de Reuniones.*

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

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

La Dirección, en el plazo de dos días laborables, podrá incluir los temas que estime oportunos en el orden del día, e, igualmente, podrá hacer el propio Comité cuando la reunión fuera convocada por la Dirección; en ambos casos el plazo de los cinco días comenzará a contarse desde el momento en que quede completado el orden del día definitivo, salvo que ambas partes acuerden reunirse sin mediar las condiciones anteriores.

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

Artículo 80. *Comisiones delegadas del Comité.*

1. Para facilitar las relaciones del Comité de Centro con la Dirección, el Reglamento interno de cada Comité creará, entre otras, las siguientes comisiones, integradas por dos o tres miembros del propio Comité:

a) Comisión de Asuntos Generales, Obras Sociales, Ascensos y Promociones.

b) Comisión de Sanciones y Reclamaciones.

c) Comisión de Productividad y Absentismo.

d) Comisión de Prevención de riesgos laborales (integrada en el Comité de Salud Laboral).

e) Comisión de formación.

2. Los componentes de estas Comisiones actuarán de mediadores entre la

Dirección y el Comité, facilitando los contactos mutuos y la recíproca información.

Artículo 81. *Cargos y Reglamento Interno.*

El Comité de Centro elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento Interno, que no podrá contradecir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma a efectos de registro, con copia sellada por la Administración Laboral a la Dirección, en el plazo de dos meses a partir de la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

CAPÍTULO V

El Comité Intercentros

Artículo 82. *Concepto.*

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la Empresa, para la defensa de los intereses de todos los trabajadores y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

Artículo 83. *Composición.*

El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal que tengan representación sindical, guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los centros de trabajo de la empresa que tengan constituido el Comité de Centro o Delegados de Personal.

Artículo 84. *Elección.*

1. Los Representantes en el Comité Intercentros serán elegidos según el sistema que señale su Reglamento Interno, otorgando a la Asamblea de su Centro, capacidad para su revocación.

2. La duración del mandato será la que asigne el Reglamento Interno del Comité Intercentros, con un tiempo mínimo de un año.

3. La revocación de los miembros del Comité Intercentros se regirá por el Reglamento Interno de este órgano de representación, que no podrá contradecir las normas legales aplicables a esta materia en cada momento.

Artículo 85. *Capacidad.*

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

Artículo 86. *Funciones y competencias.*

Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que afectando a la generalidad de la Empresa estén comprendidas en los apartados siguientes:

1. Ser informado por la Dirección:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios, así como el informe social si se hiciera.

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

d) Conocer los casos de despido disciplinario.

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

f) Trimestralmente, sobre las horas extraordinarias realizadas.

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

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

b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de

sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

8. Dentro de las funciones del Comité Intercentros será la de nombrar a los componentes de la Comisión Negociadora. Guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados

globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los Centros de trabajo.

9. El Comité Intercentros podrá negociar con la Dirección de la Empresa la sustitución de los indicadores y porcentajes contenidos en el Anexo 7 por otros que contribuyan a la consecución de los objetivos para los que fueron creados. (suprimido)

10. El Comité Intercentros junto con la Empresa controlará la aplicación del anexo 6 referido a Grupos Profesionales.

11. Ejercer, en representación de los órganos de representación legal de los trabajadores de los distintos centros de la empresa, todas las facultades que a estos últimos confiere la normativa vigente como sujetos legitimados para intervenir en los procesos de despido colectivo de ámbito superior al provincial instrumentados conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que se incluyen las de negociación y firma, en su caso, de Acta Final de Acuerdos.

Artículo 87. *Sigilo profesional.*

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

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

Artículo 88. *Clases de Reuniones.*

Las Reuniones del Comité Intercentros serán ordinarias y extraordinarias. Son ordinarias las que con frecuencia trimestral sean convocadas para recibir la información que se prevé en el articulo 86 y extraordinarias todas las demás.

Artículo 89. *Frecuencia de Reuniones.*

El Comité Intercentros se reunirá en la sede social de la Empresa:

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

b) Cuando sea convocada por la Dirección General.

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

d) Cuando lo pida la mayoría de sus miembros.

Artículo 90. *Distribución del tiempo invertido en las Reuniones.*

(Suprimido).

Artículo 91. *Cargo de Gastos.*

1. Los gastos de dietas y viajes correrán a cargo de la Empresa cuando la reunión fuese convocada según los apartados a), b), y c) del Artículo 89.

2. Cuando fuese convocada según el apartado d) del Artículo 89, la Empresa correrá en la primera reunión con el 100 por 100 de los gastos de dietas y viajes y con el 50 de los mismos en las tres siguientes, si entre la fecha de este tipo de Reuniones y la ordinaria trimestral mediara más de treinta días.

Artículo 92. *Convocación.*

1. Reuniones con Dirección:

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

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

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

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

e) Los acuerdos tomados en Reuniones con la Dirección serán redactados en la propia reunión, incorporándose literalmente al acta, y siendo firmada por todos

los miembros asistentes del Comité y la Dirección al término de la misma. Cuando ambas partes así lo convinieran podrán delegar expresamente en uno o en varios de los miembros de ambas partes asistentes a la reunión, tanto la redacción literal del acuerdo como la firma de las actas.

f) Las actas de estas Reuniones serán publicadas en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo de a Empresa.

2. Reuniones sin Dirección:

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

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

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

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

Artículo 93. *Cargos y Reglamento Interno.*

El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento interno que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral competente en cada Comunidad Autónoma, a efectos de registro, remitiendo copia sellada por la Autoridad Laboral a la Dirección en el plazo de tres meses a contar desde la primera reunión que celebre el propio Comité. Se seguirá el mismo procedimiento cuando se realice alguna modificación posterior.

Artículo 94. *(Suprimido).*

CAPÍTULO VI

Asambleas

Artículo 95. *Convocación.*

La asamblea de trabajadores de cada Centro podrá ser convocada:

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

b) Por un tercio del personal afectado por este Convenio.

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

Artículo 96. *Presidencia.*

La asamblea será presidida por el Comité o por quien la hubiera convocado y será responsable del normal desarrollo de la misma, siendo permitida la presencia de persona extraña a la plantilla de la Empresa con la autorización escrita de la Dirección.

Artículo 97. *Orden del día.*

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

Artículo 98. *Horario y autorización de asamblea.*

1. Las asambleas serán convocadas para celebrarse en horas fuera de tiempo de trabajo. Solamente podrán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral hasta un máximo de 4 horas al año y siempre y cuando sean autorizadas por escrito por la Dirección, que apreciará libremente la urgencia.

2. Podrán acumularse para el año siguiente el 50 % de las horas no consumidas en el año natural. Para poder utilizar estas horas, previamente debe haberse justificado la utilización de las correspondientes al año en curso.

3. Ninguna asamblea tendrá una duración superior a dos horas por día.

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

Artículo 99. *Local de reunión.*

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

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

Artículo 100. *Sistema decisorio.*

Cuando se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores se requerirá el voto personal, libre, directo y secreto. El acuerdo mas votado será valido siempre que represente, al menos, la mitad más uno de los trabajadores del Centro de Trabajo afectados por este Convenio, salvo que fuese sobre conflicto colectivo o huelga laboral, en cuyos supuestos se estará, en cuanto al resultado válido de la votación, a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 101. *Actas.*

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

Artículo 102. *Reuniones parciales.*

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

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

Artículo 103. *(Suprimido).*

TÍTULO IV

Productividad y absentismo

CAPÍTULO I

Productividad

Artículo 104. *Mejora de la productividad.*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una mejora general de la productividad en todos los estamentos, tanto directo como indirecto, del proceso productivo de la Empresa, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad, y en consecuencia, su incremento es

una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica será el resultado de adecuar los medios de la Empresa, tanto a sus intereses que son los de todos sus componentes como la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) siendo receptiva a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidos por los trabajadores.

Artículo 105. ***Factores influyentes en la productividad.***

1. Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

– La política de inversiones.

– La racionalización de la organización productiva.

– La mejora tecnológica.

– La programación empresarial de la producción y la productividad.

– El clima y la situación de las relaciones laborales.

– Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.

– La política salarial y la incentivación material.

– La cualificación y adaptación de la mano de obra.

– EL absentismo.

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

Artículo 106. ***Incrementos de la facturación y beneficios, y participación de los empleados.***

Con objeto de elevar la competitividad y rentabilidad de la Empresa y poder optimizar su capacidad productiva mejorando las condiciones de trabajo, se establece:

a) Si al final del ejercicio económico se consigue para toda la empresa un beneficio disponible suficiente para abonar dicha paga, se abonará una paga de facturación, siempre que la facturación conseguida supere la del ejercicio económico anterior en un 8 por 100 más el porcentaje interanual del IPC

registrado al final del referido ejercicio. El personal percibirá el 0,75 por 100 del aumento resultante de la facturación, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo.

b) Si la facturación particular de cada Zona llega a superar en un 8 % a la del ejercicio anterior, mas el porcentaje interanual del IPC registrado al final del referido ejercicio, el personal de la Zona que lo consiga percibirá un 0,9 por 100 y el de Central un 0,2 por 100 del aumento resultante de la facturación de dicha Zona, en las condiciones establecidas en el apartado d) de este artículo.

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

d) Las cuantías resultantes de los porcentajes de participación fijados en los apartados a) y b) del presente artículo, se repartirán linealmente entre los empleados de los niveles 1 a 10 de toda la Empresa en el supuesto del apartado a) o de toda la Zona y Central en el supuesto del apartado b).

e) Las cantidades que en cada caso deben percibir los empleados, se abonaran una vez aprobado por la Junta General de Accionistas el resultado económico del Ejercicio, y solo se les abonará a los empleados en alta en la fecha de pago. En el caso de no haber permanecido en dicha situación durante todo el ejercicio económico (octubre-septiembre) será abonada en su cuantía proporcional de alta en la Empresa durante dicho periodo.

f) El personal desplazado por tiempo superior a dos meses a centros de trabajo dependientes de una Zona que obtengan la participación a que se refiere el apartado b), participarán proporcionalmente al tiempo que hayan estado trabajando en su territorio.

g) Las cifras de facturación y beneficios serán acreditadas mediante la Memoria anual de la empresa o, en su defecto, mediante acreditación de la empresa auditora de la misma.

h) Las cantidades que en su caso reciba el trabajador lo serán en proporción a la jornada de trabajo que tengan en cada momento. Si hubiese variado su jornada una vez comenzado el ejercicio, cobrará la citada paga proporcionalmente por las jornadas trabajadas en cada momento durante ese ejercicio.

i) Ambas partes acuerdan establecer una Comisión dirigida a estudiar una nueva estructura para todos los Empleados, que sustituya a las actuales pagas de facturación y beneficios de la Compañía, reguladas en los artículos 106 y 173, que esté alineado con los objetivos marcados a Finanzauto por la Dirección Central del Grupo Barloworld y con los interesas de los trabajadores. Esta Comisión estará

formada por cuatro miembros a designar por la Representación de los Trabajadores y por los miembros designados de la Dirección de la Empresa. Para esta negociación, ambas partes adquieren el compromiso de comenzar estas reuniones en Junio de 2012, para intentar llegar a un acuerdo antes del 31/12/2012.

CAPÍTULO II

Absentismo

Artículo 107. *Principio general.*

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

Artículo 108. *Incidencia del absentismo en la productividad.*

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

Artículo 109. *Concepto de absentismo.*

Tendrá la consideración de absentismo la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Artículo 110. *Causas no computables a efectos de cuantificación del absentismo*.

No serán computables, a efectos de cuantificación del absentismo, las ausencias que ajustándose en duración y que sean previa y debidamente justificadas a lo establecido legalmente, las siguientes:

– Matrimonio.

– Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

– Traslado de domicilio habitual.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento dé un deber de carácter público y personal.

– Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

– Las ausencias derivadas de hospitalización.

– Las ausencias debidas a accidente laboral.

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

– Los permisos por maternidad de la trabajadora.

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

Artículo 111. *Causas computables a efectos de cuantificación del absentismo.*

Serán computables a efectos de cuantificación por absentismo las siguientes:

– Enfermedad (salvo las ausencias derivadas de hospitalización).

– Retrasos.

– Faltas de asistencia injustificadas.

– Permisos particulares retribuidos y no retribuidos.

– Permisos legales para exámenes, obtención del carnet de conducir y asistencia al médico de Medicina General de la Seguridad Social, o cualquier permiso que no figure en el, articulo anterior.

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

– Asambleas autorizadas por la Dirección en horas de trabajo.

Artículo 112. *(Suprimido).*

Artículo 113. *(Suprimido).*

Artículo 114. *Enfermedad sin baja.*

En las ausencias debidas a enfermedad por un período no superior a tres días que fuesen justificados con parte de asistencias médica, ya sea éste de la Seguridad Social o de un médico particular, se abonara el 100 por 100 de la retribución total del trabajador, entendida ésta según se expresa en el articulo 143 de este mismo Convenio, siempre que en los cinco meses naturales inmediatamente anteriores al que se refieren las ausencias de enfermedad, no se hubiesen registrado ya más de tres días de ausencia por este mismo concepto.

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

Artículo 115. *Reducción de permisos no retribuidos con vacaciones anuales pendientes.*

No se concederán días de permiso no retribuido, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, a los empleados que tengan días de vacaciones pendientes de disfrutar, correspondientes a ese mismo año.

Artículo 116. *(Suprimido).*

Artículo 117. *Seguimiento del absentismo.*

Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas comisiones de Productividad y Absentismo.

TÍTULO V

Ascensos, movilidad reconversión, fomento del empleo y jubilación

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 118. *Ascensos.*

1. Con el fin de ofrecer el máximo de posibilidades de promoción al personal de la Empresa a través de ascenso de Nivel, se convocarán todos los puestos que surjan de las categorías comprendidas del Nivel 3 al Nivel 10, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan para cada caso, incluyendo, cuando proceda,

la especificación de la retribución inicial al ocupar el puesto y la retribución posterior al superar el período de adaptación o una vez transcurrido un año desde que se cubra el puesto.

Las Convocatorias para estos puestos serán de carácter Global para un bloque de puestos o Especifica para un determinado puesto.

La Convocatoria Global se publicará en todas las Bases y afectará a los puestos que puedan surgir en toda la Empresa a lo largo del año siguiente a la fecha de la Convocatoria.

Estas Convocatorias Globales únicamente podrán referirse a:

a) Los puestos que de las categorías del Nivel 3 sea necesario cubrir con candidatos que posean algún titulo de Formación Profesional de 2.0 Grado.

b) Los puestos de Delegados de Ventas.

c) Los puestos de Profesionales de oficio (Mecánicos, Electricistas, etc.).

La convocatoria Específica se publicará cada vez que haya que cubrir alguno de los puestos no incluidos en las Convocatorias Globales y de acuerdo con el procedimiento siguiente:

a) Entre el personal de la Base a la que pertenezca el puesto, y en el caso de no cubrirse, la Dirección tendrá opción a la designación, según lo especificado en la Ley o a la cancelación del puesto.

b) Si no se cubriese ni se cancelase el puesto, según el apartado anterior, se efectuará Convocatoria en todas las Bases de los puestos cuyas categorías estén comprendidas del Nivel 8 al Nivel 10, así como las del Nivel 7 cuyas categorías sean de jefatura, y la elección definitiva estará condicionada a que se pueda amortizar o sustituir el puesto de trabajo del solicitante con la plantilla de su propia Base.

c) Caso de no cubrirse el puesto según el apartado anterior, la Dirección tendrá opción a la designación, según lo especificado en la Ley o a la cancelación del puesto.

2. El sistema de Ascensos establecido en el punto anterior, no afectará a la movilidad, reajuste y acople del personal que la Empresa tenga que realizar, con

la consiguiente cobertura y/o amortización y/o reestructuración de puestos, siempre que a los empleados afectados no les suponga un cambio de categoría que lleve aparejado un Ascenso de Nivel, así como a los cambios de categoría con Ascenso de Nivel que la Empresa efectúe al personal como promoción voluntaria en su mismo puesto.

Artículo 118 bis. *Movilidad Geográfica.*

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

2. Los desplazamientos serán preavisados en función de su duración prevista con los siguientes plazos:

a) Hasta una semana de duración prevista: Sin preaviso.

b) Duración superior a una semana e inferior a tres: Dos días de antelación.

c) Duración igual o superior a tres semanas: Cinco días de antelación.

3. Todo el personal desplazado fuera del territorio de su propia Base, y el personal de Base de Valencia desplazado en las Islas Baleares y entre estas, y el personal de Tenerife y Las Palmas desplazados fuera de su isla, tendrá opción a regresar a su Base de origen entre las fechas 23 de diciembre al 7 de enero, por un máximo de tiempo de cinco días hábiles, reintegrándose al trabajo en su centro o disfrutando vacaciones, abonándosele en ambos supuestos el 100 por 100 de los gastos de viaje. Se garantizará el servicio al cliente, distribuyéndose en estos casos la plantilla desplazada en dos turnos de igual número de empleados.

4. Todo el personal desplazado de forma continuada fuera del territorio de su propia Base, y el personal de la Base de Valencia desplazado en las Islas Baleares y entre estas, y el personal de Tenerife y Las Palmas desplazado fuera de su isla, tendrá derecho a un permiso retribuido al término de su desplazamiento, de acuerdo con la siguiente tabla:

Periodo de desplazamiento continuado	Bonificación
A partir de 30 días y hasta 59 días	1 día laborable.
A partir de 60 días y hasta 89 días	2 días laborables.
90 días	3 días laborables.

Los desplazamientos continuados superiores a los periodos indicados anteriormente seguirán por lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 119. ***Reconversión y perfeccionamiento profesional y capacidad disminuida.***

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

2. La Empresa acoplará a puestos vacantes existentes y en los que puedan desarrollar sus conocimientos, experiencia y que sean más adecuados a sus condiciones físicas, intelectuales y profesionales, al personal que se vea afectado por una disminución física e imposibilitado para desarrollar el trabajo que habitualmente ejerce la Empresa, ya sea por accidente, edad o estado de salud, teniendo preferencia absoluta para la ocupación de otro puesto de trabajo, siempre que tenga aptitud para el mismo.

Artículo 120. ***Jubilación Obligatoria.***

La edad obligatoria de jubilación será a los sesenta y cinco años de edad para todo trabajador que cumpla o hubiere cumplido ya la edad de sesenta y cinco años a la entrada en vigor del presente convenio y siempre que el trabajador reúna las condiciones generales necesarias para causar derecho a la pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establece la normativa sobre la materia en cuanto a su regularización en negociación colectiva.

En el caso de que al trabajador le falte algún requisito, podrá seguir en activo hasta cumplirlos.

Los objetivos de esta política se refieren a la mejora de la estabilidad en el empleo, transformar contratos temporales en indefinidos y contratación de

nuevos trabajadores todo ello dirigido a favorecer la calidad del empleo.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

Prestaciones sociales

CAPÍTULO 1

Préstamo para la adquisición de vehículos

Artículo 121 a 123. *Quedan suprimidos estos artículos del Convenio Colectivo.*

CAPÍTULO II

Prestamos personales

Artículo 124. *Finalidad del préstamo.*

La Empresa concederá a los empleados que acrediten la antigüedad de un año, y que lo soliciten, préstamos reintegrables, para solventar sus necesidades económicas, siendo de aplicación el interés legal del dinero establecido en los Presupuestos Generales del Estado en la fecha de concesión del préstamo, no teniendo en cuenta las variaciones que pudieran ocurrir durante la amortización del mismo y de acuerdo con las siguientes normas:

Artículo 125. *Cuantía y fraccionamiento del préstamo.*

1. La cantidad máxima individual del préstamo será el equivalente a cuatro mensualidades del Salario Base mensual, que disfrute el empleado peticionario en el momento de su concesión.

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

Artículo 126. *Periodo de carencia.*

Será preciso para poder solicitar el préstamo que hayan transcurrido, al menos, tres meses de la cancelación de otro préstamo de esta naturaleza disfrutado con anterioridad.

Artículo 127. *Amortización.*

1. La amortización, cualquiera que sea la cuantía del préstamo concedido, se efectuará mensualmente, mediante retenciones en nómina de la cantidad equivalente al 12 % del Salario Base, que tenga asignado el empleado en el momento de la concesión del préstamo.

2. La amortización fijada en el momento de la concesión del préstamo, se mantendrá invariable hasta la total liquidación del mismo.

3. Las cantidades de amortización resultantes de la aplicación del porcentaje mínimo fijado sobre el Salario Base podrá aumentarse a petición de los interesados, así como cancelar a voluntad propia el saldo pendiente en cualquier momento.

Artículo 127 bis. *Liquidación de intereses*.

Mensualmente se liquidarán los intereses que devengue el capital pendiente de amortizar.

Artículo 128. *Fondo máximo a conceder.*

1. La Empresa mantendrá durante la vigencia del Convenio Colectivo, un saldo máximo para este fin de 1.500.000 €. Cubierto este saldo las nuevas solicitudes de préstamo se atenderán con las cantidades resultantes de la amortización mensual de los préstamos concedidos, por riguroso orden de recepción de la solicitud en la Subdirección de Personal, salvo en los casos de urgente y demostrada necesidad, que serán atendidos prioritariamente.

Dicha prioridad será aplicable, asimismo, a los empleados que soliciten el préstamo por primera vez.

2. Anualmente se incrementará el Fondo Máximo en el mismo porcentaje de incremento que se pacte con carácter global para el aumento salarial.

Artículo 129. *Liquidación por cese.*

Al empleado que cause baja en la Empresa, teniendo pendiente de amortización el préstamo concedido, se le descontará de su liquidación-finiquito el saldo resultante, y de no ser suficiente con ello amortizará el resto mediante entrega en metálico o mediante la aceptación de letras de cambio mensuales, cuyo importe mínimo será el equivalente al triple de la cuantía que mensualmente venía amortizando.

Artículo 130. *Limitaciones e incompatibilidades con otros préstamos.*

A la concesión del préstamo personal se deducirá del mismo la cuantía que se adeude en ese momento por otro préstamo o anticipo concedidos por el Fondo de Chatarra o la Empresa.

Artículo 131. *Concesión o denegación.*

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

Artículo 132. *Concesión a menores*.

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

CAPÍTULO III

Ayuda para el pago de intereses de préstamos para vivienda

Artículo 133. *Finalidad.*

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

Artículo 134. *Préstamos que recibirán ayuda.*

Los gestionados, bien sea a través de Finanzauto, S.A., o particularmente, en las Cajas de Ahorros o cualquier otra Entidad Bancaria, ya se haya obtenido el mismo o no con el aval de Finanzauto, S.A.

Artículo 135. *Empleados con derecho a ayuda.*

Todo el personal tendrá derecho a esta ayuda en proporción a la jornada de trabajo que tenga en cada momento, no obstante, en el supuesto de matrimonio

entre empleados, la ayuda por un mismo préstamo se le concederá a uno solo de los cónyuges. Si cada uno de ellos separadamente fuese el prestatario de un préstamo, o los dos solidariamente fuesen prestatarios de dos préstamos, se les abonará la ayuda a ambos.

Artículo 136. *Condiciones de la vivienda.*

Solo se concederá tal ayuda en el caso de adquisición de vivienda que constituya el domicilio habitual del empleado y no se trate de:

a) Vivienda de recreo.

b) Segundas viviendas.

c) Viviendas destinadas a alquiler.

d) viviendas adquiridas para especular con su venta.

e) Viviendas con destino a los familiares.

f) Préstamo para reparación de vivienda.

Artículo 137. *Cuantía de la ayuda.*

En función de la cuantía del préstamo y de los años de amortización del mismo, se fija la ayuda que se indica en la siguiente tabla:

Capital del préstamo	Bonificación mensual	
	(5 a 9 años)	(10 años)
Desde - hasta 360,60	0,60	1,20
« 360,61 « 540,91.	0,90	1,80
« 540,92 « 721,21.	200	400
« 721,22 « 901,52.	1,50	3,01
« 901,53 « 1081,82.	1,80	3,61
« 1081,83 « 1262,13.	2,10	4,21
« 1262,14 « 1442,43.	2,40	4,81
« 1442,44 « 1622,73.	2,70	5,41
« 1622,74 « 1803,04.	3,01	6,01
« 1803,05 « 1983,34.	3,31	6,61
« 1983,35 « 2163,64.	3,61	7,21
« 2163,65 « 2343,95.	3,91	7,81
« 2343,96 « 2524,25.	4,21	8,41
« 2524,26 « 2704,56.	4,51	9,02
« 2704,57 « 2884,86.	4,81	9,62
« 2884,87 en adelante	5,11	10,22

Artículo 138. *Abono de la ayuda.*

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

Artículo 139. *Duración de la ayuda.*

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

2. La ayuda se concede para el primer préstamo que consiga el empleado, no teniendo derecho a la misma en los casos de segundos préstamos, a no ser que durante la vigencia del primer préstamo no hubiese percibido la ayuda

correspondiente a los sesenta meses, en cuyo supuesto percibiría la ayuda durante un número de meses igual a los que le faltasen para completar los sesenta meses.

Artículo 140. *Finalización de la ayuda.*

1. Concluirá la ayuda en los siguientes supuestos:

a) Por cancelación de préstamo.

b) Por transcurso de los sesenta meses.

c) Por baja definitiva en la Empresa.

d) Por no dar al préstamo el destino para el cual se solicitó.

e) Por venta de la vivienda.

f) Por dejar de constituir su domicilio habitual la vivienda adquirida con el préstamo.

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

Artículo 141. *Baja por Servicio Militar o Prestación Social sustitutoria.*

Suprimido.

Artículo 142. *Suspensión de la ayuda.*

Quedará suspendida la ayuda que se viniera abonando hasta tanto que el empleado normalice su situación en los casos siguientes:

a) Al no aportar la documentación justificativa del destino dado al préstamo.

b) Por pasar a la situación de -excedencia-, mientras dura la misma.

CAPÍTULO IV

Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente

Artículo 143. *Incapacidad Temporal debida a enfermedad o accidente no laboral.*

1. Todo trabajador de la Empresa que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, accidente no laboral, y que presente el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, percibirá con cargo a Finanzauto, S.A. un complemento de la prestación reglamentaria de la Seguridad Social que, sumado a la misma, complete hasta el 100 por 100 de los haberes fijos diarios brutos del empleado.

2. A estos efectos se consideran como haberes fijos diarios brutos los importes de: Salario Base, Escalón de Actividad, Prima de Puntualidad, antigüedad, Complemento por exceso de jornada.

3. Este complemento se abonará hasta que el empleado sea dado de alta para el trabajo o pase a alguna de las situaciones de invalidez previstas en la Seguridad Social.

4. Si la prestación de la Seguridad Social por incapacidad temporal fueran iguales o superiores al porcentaje de los haberes fijos determinado conforme a los puntos 1 y 2, se abonará exclusivamente dicha prestación.

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

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

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

Artículo 144. ***Incapacidad Temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional.***

1. En el supuesto de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional el empleado percibirá un complemento en cuantía tal que,

sumado a la prestación reglamentaria de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, le garantice el 100 por 100 de sus haberes fijos desde el primer día de baja, entendidos éstos según se define en el articulo 143.

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

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

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

b) Si se produjese una auto lesión.

Artículo 145. *Revisiones y topes del complemento.*

1. Todas las prestaciones complementarias económicas que con cargo a la Empresa se establecen en el presente Convenio, para las distintas situaciones de Incapacidad Temporal, serán revisadas en el mismo porcentaje que establezca cualquier disposición legal que contemple a su vez la revisión de los subsidios económicos de la Seguridad Social vigentes en la actualidad.

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

CAPÍTULO V

Excedencia

Artículo 146. *Excedencia por maternidad o paternidad.*

La excedencia regulada en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se verá mejorada únicamente en cuanto a que el trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el período de duración de la misma.

CAPÍTULO VI

Seguros

Artículo 147. *Seguro de amortización de préstamos.*

(Suprimido).

Artículo 148. *Seguros de vida.*

1. Con fecha de efecto 1 de octubre de 2005, la Empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Vida en favor de los trabajadores, que de cobertura a los riesgos de invalidez permanente y fallecimiento, con los capitales asegurados que seguidamente se detallan para cada contingencia:

Muerte natural: 30.050,61 euros.

Muerte accidental (excluido accidente circulación): 60.101,22 euros.

Muerte por accidente de circulación: 90.151,83 euros.

Invalidez Permanente, Total o Absoluta (enfermedad o accidente): 30.050,61 euros.

2. Tendrán la condición de asegurados los trabajadores menores de 65 años, incluidos en el ámbito personal de este convenio, siempre que pertenezcan a la plantilla activa de la empresa en el momento de producirse el hecho causante y, que hubiesen sido incluidos en la póliza con anterioridad al mismo.

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

4. En el pago de las primas correspondientes participará el empleado con la cuota de 3,01 euros mensuales, que le serán retenidos a través de la nómina.

5. Los trabajadores serán dados de baja en el Seguro Colectivo de Vida al causar baja en la empresa por cualquier causa o al alcanzar la edad de 65 años, lo que antes se produzca.

6. En todo caso se estará a lo establecido en la póliza del Seguro Colectivo de Vida que se suscriba con la compañía aseguradora, para todo lo que no esté expresamente previsto en el presente artículo; no siendo FINANZAUTO, S.A. en ningún caso responsable directa ni subsidiariamente del pago de indemnizaciones que no fueran satisfechas por la compañía aseguradora.

7. Las restantes condiciones actuales de la póliza suscrita entre FINANZAUTO, S.A. y la compañía «La Sud América» (cuya fotocopia obra en poder de los trabajadores), se mantendrán en sus propios términos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en la póliza que se suscriba al efecto, y sólo podrán ser variadas de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 149. *Servicio militar o prestación social sustitutoria (suprimido).*

Suprimido.

CAPÍTULO VII

Otras ayudas

Artículo 150. *Dote matrimonial.*

Suprimido.

Artículo 151. *Medicamentos*.

Suprimido.

Artículo 152. *Premio de vinculación a la Empresa.*

Suprimido.

Artículo 153. *Bolsa de Navidad.*

En conmemoración de las fiestas navideñas, la Empresa hará entrega a cada

empleado de una «bolsa». El valor de la misma para el año 2004 fue de 106,03 euros, incrementándose para años sucesivos de acuerdo con las revisiones del IPC del sector de alimentos y bebidas no alcohólicas.

Artículo 154. *Economato.*

Queda suprimido.

Artículo 155. *Comedores.*

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

2. En los Centros de Trabajo en los que no haya posibilidad de instalar un servicio de comedor, cuando haya de prolongarse la jornada en horas extraordinarias se subvencionará la comida en la cuantía que también se convenga entre el Comité y la Dirección del Centro de Trabajo, siendo aplicable esta medida, asimismo, para el supuesto de que por la misma razón hubiera de realizarse la cena fuera del domicilio particular.

3. El contrato entre Empresa y Contratista de comedor, así como la lista de precios, deberá tener el V.º B.º del Comité de Centro.

Artículo 156. *Transporte a los Centro de Trabajo.*

1. La Empresa, para el transporte de los empleados a los Centros de Trabajo ubicado fuera de la localidad, mantendrá el actual servicio de autobuses, que serán totalmente gratuitos para los empleados.

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

3. El Comité de Centro estudiara con la Dirección el recorrido más idóneo a establecer el autocar.

Artículo 157. *Ayuda a empleados con hijos o cónyuge minusválidos*.

1. Se considerarán situaciones de minusvalía las debidamente justificadas ante la Empresa mediante la presentación de documento acreditativo emitido por la Seguridad Social u organismo oficial competente.

Se establece una ayuda por cada hijo o cónyuge minusválidos, en función de los diferentes grados de minusvalía, de los siguientes importes, que se abonarán

proporcionalmente a la jornada de trabajo contratada:

Grado minusvalía	Cuantía ayuda
De 0 a 32 %	No tendrán derecho a esta ayuda.
De 33 % a 50%.	150 € mensuales.
De 51 % a 65 %	200 € mensuales.
De 66 % en adelante	250 € mensuales.

2. Su abono se realizará en los doce meses del año en tanto persista la acreditada situación de minusvalía. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de Finanzauto, S.A., la ayuda por hijo minusválido se abonará solo a uno de ellos, a elección de los interesados.

CAPÍTULO VIII

Fondo de chatarra

Artículo 158. *Finalidad.*

El fondo de chatarra tendrá una finalidad social para la atención de las necesidades individuales de los trabajadores en proporción a su jornada de trabajo o de las colectivas de todos los trabajadores.

Artículo 159. *Constitución del fondo.*

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

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

3. A Oficinas Centrales remitirán los restantes Centros de Trabajo el 2,25 por 100 de las ventas de los productos que se detallan en el punto 1 anterior, que pasará a integrar el Fondo de Chatarra de Central, al que se acumulará el producto de las ventas de material de deshecho que puedan generar los diversos Departamentos de la misma que no tengan constituido Fondo de Chatarra propio.

4. Todos los Centros de Trabajo, incluidas las Oficinas Centrales, remitirán el 17,75 % de las ventas de los productos que se detallan en el punto 1 anterior, con la finalidad de nutrir el Fondo de Chatarra Intercentros.

5. Las ayudas satisfechas al personal para el pago de intereses de los préstamos de vivienda previstas en el artículo 133 y siguientes, serán con cargo al Fondo de Chatarra Intercentros. A este mismo fondo se abonarán o cargarán los resultados positivos o negativos, respectivamente, de las Acciones adquiridas en su día con el montante de este Fondo, con el fin de rentabilizar el mismo.

Artículo 160. *Administración y control.*

1. La administración del Fondo de Chatarra estará a cargo del Comité de Centro, que libremente podrá disponer del mismo, dedicándolo a los fines que se indican en el artículo 158.

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

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

CAPÍTULO IX

Ropa de trabajo

Artículo 161. *Buzos y uniformes de ordenanzas.*

1. En el transcurso de cada año natural, se facilitarán hasta tres buzos así como

todas las prendas que se requieran para realizar su trabajo, al personal que habitualmente los viene utilizando y en caso de deterioro los necesarios.

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

3. En los dos primeros años de ingreso, se facilitaran cuatro buzos: dos de verano y dos de invierno.

TÍTULO VII

Percepciones económicas

CAPÍTULO I

Salario

Artículo 162. *Estructura salarial.*

La tabla salarial está integrada por un sistema de coordenadas de doble dimensión cuyo eje de abscisas viene graduado por Niveles Económicos y el eje de ordenadas mide el Salario Base de Ingreso, Salario Base y Escalones de Actividad, según se refleja en los anexos I y I bis (mensual y anual).

Artículo 163. *Niveles económicos.*

Las diferentes categorías laborales afectadas por el Convenio, con independencia del Grupo Profesional en que están encuadradas, quedarán agrupadas a efectos retributivos en diez Niveles Económicos, que de menor a mayor se relacionan en el Anexo núm. 2.

Artículo 164. *Encuadramiento retributivo.*

Cada empleado dentro del Nivel Económico correspondiente a su categoría laboral, estará encuadrado en una letra de la tabla de salario que tendrá la conceptuación jurídica que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 165. *Salario Base «A».*

1. Es la parte de retribución del trabajador para la jornada normal de este Convenio en cada Centro de Trabajo a una actividad normal de trabajo,

2. El Salario Base está formado por una sola cantidad resultante de la adición de los distintos componentes salariales relativos a penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, embarque, turnos, trabajos nocturnos, Jefe de Equipo o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente, y, asimismo, el quebranto de moneda, plus de distancia y plus de transporte.

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

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

Artículo 166. *Salario Base de ingreso «Z».*

1. El salario Base del personal de nuevo ingreso será el establecido en la letra «Z» de la tabla salarial durante todo el periodo de prueba, y se corresponderá con el 90 por 100 del importe del salario base, letra «A», de la tabla salarial, y consiguientemente será el resultante de la suma de los distintos componentes salariales especificados para el salario base con carácter general en el articulo 165 de este Convenio (anexo 1).

El salario de ingreso implica que durante este periodo el trabajador está en fase de formación y adaptación a su puesto de trabajo siendo este el motivo de su rendimiento y productividad inferior y por tanto de su remuneración.

2. No será de aplicación lo establecido en el punto 1 anterior a los contratos en prácticas, que se regirán por lo establecido en el artículo 166 bis de este Convenio.

Artículo 166 bis. *Salario Base para el personal con Contrato en Prácticas.*

El Salario Base del personal que formalice su contrato de trabajo en la modalidad de Contrato en Prácticas, será el que resulte de la aplicación de los siguientes porcentajes, referidos al Salario Base«A», anexo 1 de este Convenio:

* Contrato en prácticas, 1.º año: 75 % sobre salario base «A».

* Contrato en prácticas, 2.º año: 90 % sobre salario base «A».

Artículo 167. *Complemento por escalones de actividad (restantes letras).*

Por la mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, se fijan distintos Escalones de actividad complementarios al Salario Base para cada Nivel Económico, según la tabla salarial de la empresa.

Artículo 168. *Antigüedad.*

1. El personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de cuatrienios en cuantías equivalentes a 27,34 euros brutos.

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

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

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

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

6. Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero o del 1 de julio, según se cumpla cada cuatrienio, en el primer o segundo semestre, respectivamente.

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

Artículo 169. *Premio de puntualidad y asistencia.*

Con el fin de premiar la asistencia al trabajo, se abonará mensualmente la cantidad de 27,41 euros brutos, de acuerdo con las normas actualmente vigentes que regulan este premio.

Artículo 170. *Valor de las horas extraordinarias.*

1. Para cada uno de los empleados encuadrados en las categorías laborales que se relacionan en el Anexo n.º 3, se establece un solo valor de la hora extraordinaria fijada para la vigencia de este Convenio.

2. Las restantes categoría laborales no relacionadas en el citado Anexo, no percibirán, en ningún caso, importe alguno por horas extraordinarias.

3. Los mecánicos de Taller que presten servicios en Campo, percibirán las horas extraordinarias que realicen en tal servicio a los valores correspondientes a su categoría equivalente de Campo.

4. Para el personal a que se refiere el punto 1 de este artículo (a excepción de aquél que se adscriba al sistema de jornada flexible del artículo 23 de este Convenio), una vez alcanzado individualmente el 50% del límite legal máximo anual de horas extraordinarias, se establece la posibilidad de compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias, a razón de 1,40 horas normales por cada hora extraordinaria realizada, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Será necesaria la autorización del jefe del Departamento previa a la realización de este tipo de horas extraordinarias compensables.

b) El tiempo de compensación mínimo será el equivalente a una jornada laboral, múltiplo de la misma.

c) La compensación se disfrutará a partir del mes siguiente al de la realización horas extraordinarias, en las fechas que se establezca, de acuerdo con el jefe departamento y siempre dentro del año natural en que se realizaron, con excepción del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos

inclusive.

d) El tiempo de compensación máximo no excederá, en ningún caso, de 37 h y media.

Artículo 171. *Cómputo mensual de las horas extraordinarias.*

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

Artículo 172. *Primas de producción.*

Con independencia de los anteriores conceptos retributivos, la Dirección podrá establecer con carácter complementario de los mismos, un sistema de retribución de trabajo por incentivo, en función de tiempos, cantidad y calidad del trabajo, facturación, objetivos económicos y beneficios a conseguir, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 173. *Participación en los beneficios anuales de la empresa.*

1. Se establece una participación en los beneficios anuales de la empresa equivalente al 8 por 100 del beneficio disponible, entendiéndose por tal el que resulte de las cuentas anuales una vez minorada la cantidad destinada al pago del impuesto sobre sociedades, calculados éstos según la tasa fiscal base vigente en cada momento, establecida por el Ministerio de Economía y Hacienda, y deduciéndose previamente los rendimientos atípicos, tales como la compra y la venta de inmuebles y los beneficios o pérdidas netos relacionados con las empresas participadas.

2. Las cifras de beneficio serán acreditadas mediante la Memoria anual de la empresa o, en su defecto, mediante acreditación de la empresa auditora de la misma.

3. La distribución de beneficios será repartida en igual cuantía para todos los trabajadores sin distinción de categorías, y será abonable proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa durante el período de octubre a septiembre, y exclusivamente al personal que se encuentre en alta en la plantilla en el momento de su abono.

4. Las cantidades que en su caso reciba el trabajador lo serán en proporción a la jornada de trabajo que tengan en cada momento. Si hubiese variado su jornada una vez comenzado el ejercicio, cobrará la citada paga proporcionalmente por las jornadas trabajadas en cada momento durante ese ejercicio.

Artículo 174. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonara con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, dos pagas extraordinarias, denominadas una de verano y otra de Navidad, estando integrada cada una de ellas por el importe de una mensualidad de los conceptos retribuidos: Salario Base, complemento por Escalón de Actividad y Antigüedad; se abonaran en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 174 bis. *Retribución salarial para el año 2012.*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio serán durante 2012 las en este Convenio pactadas según Anexo I.

El importe de la Antigüedad al que hace referencia el artículo 168.1 queda fijado en 27,34 euros por cada cuatrienio para el 2012.

El importe del Premio de Puntualidad y Asistencia al que hace referencia el artículo 169 queda fijado en 27,41 euros mensuales.

Se iniciará el abono de los salarios actualizados a partir del 01/06/2012.

La revisión salarial aplicada (según Anexo I) para el año 2012 será la equivalente al 50 % del IPC real publicado para el año 2012 (sobre el IPC experimentado entre

enero y diciembre del 2012), estando este índice topado en 1,60 % máximo, y no pudiendo este incremento ser inferior al 0,80 %.

Este incremento será aplicado a los siguientes conceptos: Salario Base, Escalón de Actividad, Antigüedad y Premio de Puntualidad, según el sistema que se indica en el artículo 175.

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias de los anexos 3, 3 bis, 3.1 y 3.1 bis no irán incluidas en el sistema de revisión establecido en este artículo, y no sufrirán incremento alguno.

CAPÍTULO II

Revisión salarial

Artículo 175. *Sistema de revisión.*

Se iniciará el abono del incremento porcentual del 0,8% (aplicado según Anexo I) a partir del 01/01/2012 sobre los conceptos de Salario Base, Escalón de Actividad, Antigüedad y Premio de Puntualidad y Asistencia.

La actualización se efectuará mediante el recálculo, según los mencionados parámetros, de las retribuciones de Salario Base, Escalón de Actividad, Antigüedad y Premio de Puntualidad y Asistencia (según queda establecido en el Anexo I y en el Artículo 174 bis) con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012 al 31 de mayo de 2012, procediéndose al abono de las diferencias que en concepto de atrasos pudiese corresponder.

Otros: Exclusivamente los conceptos que a continuación se detallan tendrán, a partir del 1 de junio de 2012, un incremento equivalente al 0,8 %, quedando su valor según se recoge en los siguientes artículos:

– Artículo 21 bis, puntos 2 y 5.

– Artículo 22 b.

– Artículo 23 bis, puntos 6 y 7.

– Artículo 24 bis.

– Artículo 30 punto 3.

– Disposición final 4.ª sobre media dieta y kilometraje.

CAPÍTULO III

Vigencia

Artículo 176. *Vigencia.*

Los valores salariales relativos a la tabla salarial, Antigüedad, Premio de Puntualidad y Asistencia, horas extraordinarias y horas de presencia, tendrán una vigencia de un año.

CAPÍTULO IV

Normas sobre pago de retribuciones

Artículo 177. *Forma y periodicidad.*

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

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

3. Las gratificaciones extraordinarias que se establecen en el artículo 174 se abonarán mediante nóminas extraordinarias que se harán efectivas los días 10 de julio y 14 de diciembre.

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

5. Se establece el Portal del Empleado como medio más adecuado para la

distribución de nómina a los empleados.

Artículo 178. *Nómina complementaria.*

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

Artículo 179. *Número de pagas y anticipos.*

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

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

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

CAPÍTULO V

Indemnizaciones o suplidos por desplazamiento, dietas y gastos de transporte

Artículo 180. *Finalidad.*

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

Artículo 181. *Sistema de dietas.*

Se establece Dieta, Media Dieta y Doble Dieta con motivo de los desplazamientos que puedan producirse y en ellas, entre otros, están incluidos los siguientes gastos: Desayuno, almuerzo, cena y otros pequeños gastos.

Artículo 182. *Concepto de Dieta.*

Se abona dieta cuando entre las horas de salida y llegada hayan transcurrido 24 horas o múltiplo de las mismas, o bien sin alcanzar dichos tiempos se pernocte fuera del domicilio.

Artículo 183. *Concepto de Media Dieta y Doble Dieta.*

* Se abonará Media Dieta en los casos siguientes:

a) Cuando no alcanzando el tiempo de desplazamiento 24 horas, ni pernoctando fuera del domicilio, la hora de salida sea anterior a las 15 horas y la hora de regreso supere las 16 horas; o bien la hora de salida sea posterior a las 16 horas y la hora de regreso supere las 22 horas.

b) Cuando superado el tiempo de desplazamiento 24 horas o múltiplo de las mismas, la hora de salida sea anterior a las 15 horas y la hora de regreso supere las 16 horas; o bien la hora de salida sea posterior a las 16 horas y la hora de regreso supere las 22 horas.

* Se abonará Doble Media Dieta en los casos siguientes:

a) Cuando no alcanzado el tiempo de desplazamiento 24 horas, ni pernoctando fuera del domicilio, la hora de salida sea anterior a las 15 horas y la hora de regreso supere las 22 horas.

b) Cuando superado el tiempo de desplazamiento 24 horas o múltiplo de las mismas, la hora de salida sea anterior a las 15 horas y la hora de regreso supere las 22 horas.

Artículo 183 bis. *Gasto por alojamiento hotelero.*

(Suprimido).

Artículo 184. *Valor de Dieta, Media Dieta, Doble Media Dieta.*

El importe de la dieta, la media dieta y doble media dieta se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo 4.

Artículo 185. *Medios de transporte para los desplazamientos.*

Se establece de forma general el uso obligatorio de cualquier medio de transporte público más rápido para los desplazamientos al servicio de la Empresa entre

Centros de Trabajo, capitales de provincia o localidades que dispongan de los mismos. Únicamente en los casos de evidente necesidad y previa autorización del Director podrá utilizarse el vehículo propio.

Artículo 186. *Desplazamiento en vehículo de la Empresa.*

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

Artículo 187. *Desplazamiento en vehículo particular.*

1. Cuando el desplazamiento se haga en vehículo particular, se pagará cada kilómetro realizado al valor normal que figura en el Anexo número 4.

2. (Suprimido).

3. (Suprimido).

4. (Suprimido).

5. En los casos de aquellos empleados que no estando obligados a utilizar su vehículo particular de forma continua y habitual para la realización de su trabajo, hubieran de realizar algún desplazamiento en su propio vehículo y éste no estuviera asegurado a todo riesgo, podrá trasladar a la Empresa los riesgos de daños materiales que el vehículo pudiera sufrir en el viaje y que no fueran amparados por su propio seguro en el caso de accidente, si así lo solicita por escrito antes de iniciar el viaje y es aceptado por la Empresa, en cuyo supuesto el importe a percibir por kilómetro recorrido será de 0,24 euros. En el caso de no serle aceptada esta solicitud por la Empresa, o el no haberla presentado antes de iniciar el viaje, percibirá el importe del kilómetro al valor normalmente establecido, y serán a su cargo cuantos daños puedan derivarse de un posible accidente.

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

Artículo 188. *Desplazamientos en transportes públicos.*

Cuando el medio de transporte sea un servicio público, el tipo de billete se atendrá a lo establecido en el Anexo número 4.

Artículo 189. *Otros gastos.*

Cualquier otro gasto que no esté comprendido entre los que constituyen la dieta, media dieta o doble media dieta, y que hubieran sido satisfechos, habrán de ser justificados documentalmente (siempre que sea posible), y su importe figurará en el recuadro correspondiente del parte de desplazamiento.

Artículo 190. *Parte de desplazamiento.*

Es obligatorio para todo el personal de Finanzauto, S.A. el uso del parte de desplazamiento para liquidar cualquier cantidad que corresponda a los conceptos reseñados en este Capítulo.

Artículo 191. *Autorización y liquidación de partes de desplazamiento*.

1. Concluido el viaje y antes de finalizar las dos jornadas laborales siguientes, existe la obligación de liquidar el parte de desplazamiento en Caja, debidamente visado por las personas que se indican en el punto 2.

En el supuesto de que al terminar el viaje el empleado no se incorporase a su Centro de Trabajo, por cualquier causa justificada, dispondrá de un máximo de cinco jornadas laborales, contadas a partir de la fecha de terminación del referido viaje; para efectuar la liquidación del parte de desplazamiento.

2. Personas que han de visar el parte de desplazamiento:

a) En las Bases:

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

b) En las Delegaciones:

– El Director a todo el personal.

c) En la Central:

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

Artículo 192. *Falseamiento de los partes de desplazamiento.*

Tendrá la consideración de falta muy grave el redactar fraudulentamente la confección del parte de desplazamiento.

Artículo 193. *Revisión de los valores de dietas.*

El valor de la dieta, media dieta y doble media dieta, será revisado el 1 de enero de cada año, de acuerdo con el crecimiento del IPC del sector de hoteles, cafeterías y restaurantes, del periodo de Noviembre a Noviembre, facilitado por el

INE.

Artículo 194. *Revisión de los valores de kilometraje.*

El valor normal del precio por kilómetro fijado en el Anexo número 4, será revisado cada vez que el Índice de Precios al Consumo, en su componente de transportes, o el que de futuro se establezca para regular el transporte por carretera por el organismo competente, experimente una variación superior al 5 por ciento respecto del Índice del último mes que se tuvo en cuenta para la última revisión, aplicándose el nuevo valor a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de aparición del Índice de Precios al Consumo en los medios de comunicación.

TÍTULO VIII

Comités de seguridad y salud laboral

Artículo 195. *Constitución.*

En todos los Centros de Trabajo, con la consideración orgánica de Base, existirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 196. *Composición.*

1. La composición de los Comités será la siguiente:

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

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

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

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

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

2. Los componentes que figuran en los apartados a) y b) tendrán voz y voto y los

incluidos en los apartados c), d) y e) tendrán voz pero no voto.

Artículo 197. *Comunicación.*

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud Laboral será comunicada a la Inspección Provincial de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Artículo 198. *Reuniones.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada Base, se reunirá por lo menos una vez al mes, y con carácter extraordinario siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes con voz y voto.

Artículo 199. *Convocatoria.*

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

– Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.

– Información, actividades del Servicio medico (si lo hubiera).

– Informe de accidentes de trabajo.

– Ruegos, sugerencias y preguntas.

Artículo 200. *Actas.*

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

Artículo 201. *Funciones.*

Serán funciones del Comité las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

i) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices de los Organismos oficiales en la materia y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

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

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

Seguridad y Salud Laboral de obligada observancia en el seno de la empresa.

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

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

n) Ser informados en los términos establecidos en la legislación vigente cuando concurran varias empresas en las instalaciones de Finanzauto.

Artículo 202. *Programas generales de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.*

En las Reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Dirección de la Empresa, esta última informará de los planes, medidas, campañas o programas que a nivel nacional y en materia de Seguridad y Salud Laboral se vayan a desarrollar.

Artículo 203. *Disposiciones supletorias.*

Para todo lo que no esté regulado expresamente en este titulo seguirán siendo de aplicación las disposiciones legales aplicables y vigentes en relación a los Comités de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

Disposición Final Primera. *Jornada de Trabajo y vacaciones del personal que inicie su relación laboral con Finanzauto, S.A. después de la firma del Convenio Colectivo.*

Como medida de estímulo al empleo, mejorar la calidad del empleo y equiparar los tiempos de trabajo a la jornada máxima legal se hace conveniente que las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la firma de la revisión del Convenio Colectivo, se ajusten a la existente en el mercado de trabajo actualmente vigente, por lo que:

a) El personal que bajo cualquier modalidad de contratación comience a prestar sus servicios en la Empresa con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, tendrá como jornada de trabajo la fijada como máxima legal en la legislación vigente, con independencia de la regulada con carácter especial sobre esta materia en el presente Convenio Colectivo.

b) El periodo de vacaciones preferencial que se regula en el artículo 39 de este

Convenio Colectivo queda fijado para este personal en 15 días laborables.

c) Las retribuciones de este personal se regirán por lo regulado en el Titulo VII de este Convenio Colectivo y los Anexos de referencia, retribuyéndoseles en la misma cuantía que el personal contratado con anterioridad a la firma del presente Convenio que tendrá estas condiciones económicas y salariales como un derecho adquirido «ad personam», sin que suponga para el nuevo personal contratado a partir de la firma del Convenio una discriminación, sino una mejora para el personal de contratación anterior a la firma del Convenio.

d) El personal así contratado se regirá por las condiciones fijadas en esta disposición durante los dos primeros años de su contrato.

e) Como instrumentos de estímulo al empleo y mejora de la calidad se establecen las siguientes reglas:

La Empresa se compromete a formalizar contratos de trabajo por tiempo indefinido o a facilitar la adquisición de la condición de trabajador fijo en un número equivalente al 10 % de los contratos temporales, incluidas sus prórrogas que concluyan en cada uno de estos años.

Limitar en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias a los supuestos establecidos en el artículo 27.1 así como ambas partes consideran positivo compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en lugar de ser retribuidas económicamente tal y como establece el artículo 170.4.

Utilizar el sistema de ascensos establecido en el artículo 118 para promocionar al personal de la Empresa que se encuentre bajo cualquier tipo de contrato temporal o indefinido.

Promover la formación dentro del horario de trabajo considerando ésta como tiempo de presencia tal en los términos establecidos en el artículo 22.2 de este Convenio.

Disposición final segunda.

Quedan con plena vigencia los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo de fecha 18-5-1983, Resolución de la dirección General de Trabajo de fecha 1-6-1983, publicada en el Boletín Oficial del Estado del día 17-6-1983.

Resolución de 1 de junio, de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del 11 Convenio Interprovincial de la Empresa Finanzauto, SA.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación. Conciliación y Vigilancia del II Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Finanzauto, S.A. recibido en esta Dirección General el día 23 de mayo de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 20 de mayo de 1983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.

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

Segundo.

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

Tercero.

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

Madrid, 1 de junio de 1983.–El Director General, Francisco José García Zapata.

Acta de la reunión celebrada y texto de los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta de Interpretación, Conciliacion y Vigilancia del II Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Finanzauto, S.A., y sus trabajadores publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 3 de julio de 1982, y de la revisión de dicho Convenio colectivo para 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril de 1983.

Don Luis Roces Cueto, don Antonio Sánchez Galán, don Antonio Díaz Quevedo, don Raimundo Navacerrada Crespo y don Francisco Garrido Sanromán como miembros de dicha Comisión, en representación de los trabajadores de la Empresa, y don Ramón Fernández-Urrutia Carles, don Juan José Hijas Fernández,

don Jesús Francisco Casado Gil, don Santiago Ovejero Villar y don Basilio García Rodríguez, como miembros de la misma en representación de la Dirección de la Empresa en reunión mantenida el 18 de mayo de 1983, a fin de ejercer las funciones específicas que se le asignan en los apartados a) y c) del articulo 17 del vigente Convenio Colectivo, han llegado a los siguientes acuerdos en relación a las distintas cuestiones que por parte de la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros habían sido sometidas a su consideración e interpretación, los cuales tienen una vigencia coincidente exclusivamente en el tiempo con la general del Convenio Colectivo.

A) Sigilo profesional:

A tenor de lo que establece el articulo 86.4 del vigente Convenio Colectivo y más concretamente en su apartado a), para que el Comité Intercentros pueda ejercer en toda su plenitud la labor de vigilancia sobre el cumplimiento por ambas partes de cualquier pacto, condiciones o usos de Empresa que estén en vigor deberá en todo momento conocer el contenido de los mismos, incluidos los pactos que puedan producirse, tanto entre un Comité de Centro y la Dirección de dicho Centro, como entre un colectivo particular de empleados afectos al Convenio y la Dirección.

Por lo que cualquier pacto que se produzca de los indicados en el que se incluya alguna cláusula que establezca el sigilo profesional para las dos partes que lo suscriban, habrá de entenderse que dicho sigilo profesional no supondrá un impedimento para el conocimiento de su contenido por el Comité Intercentros de la Empresa, dado su carácter de Órgano Colegiado del conjunto de los Representantes de los Trabajadores de la misma para la defensa de sus intereses.

Para mayor abundamiento, el sigilo profesional instituido en el articulo 72 del vigente Convenio Colectivo para los Comités de Centro se refiere de forma concreta a lo establecido en el apartado a) de los puntos 1 y 2 del articulo 71 del vigente Convenio Colectivo, institución ésta -la del sigilo profesional- que se complementa con lo establecido en el articulo 87 del vigente Convenio Colectivo, en cuanto a la no divulgación de cualquier información o documento «fuera de la Empresa», aspectos éstos que no inciden en lo absoluto en la posibilidad de conocimiento e información por parte del Comité Intercentros de la Empresa.

B) Vinculación a la totalidad:

La interpretación del artículo 7 del vigente Convenio Colectivo en el que se establece de forma expresa «que el contenido del mismo constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas ambas partes al

cumplimiento de la misma en su totalidad», no pueda ser otra que en la que en si misma lleva implícita, es decir, en el supuesto de que a instancia de alguna de las partes o de la Autoridad Laboral en uso de la facultad que ésta última tiene prevista en el apartado 5, del articulo 90 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral procediese a la modificación del contenido del Convenio Colectivo vigente de Finanzauto, S.A., el mismo quedaría de forma automática invalidado globalmente, y por lo tanto en suspenso la efectividad del mismo y su eficacia práctica, hasta que se alcance un nuevo acuerdo, debiendo, en consecuencia, ser reconsiderado su contenido en la totalidad, rigiéndose las partes entre tanto por las condiciones establecidas en el Convenio anterior al modificado y todo ello salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes.

C) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Mixta:

De acuerdo con lo que se establece de «forma expresa» en el articulo 16 del vigente Convenio Colectivo, en cuanto a que las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión Mixta toda cuestión que pudiera surgir, con carácter litigioso o no, respecto de la interpretación o aplicación del contenido del Convenio, a fin de que dicha Comisión Mixta emita dictamen «con carácter previo» al posible planteamiento de conflicto colectivo, esta Comisión Mixta interpreta que el contenido de dicho articulo obliga a ambas partes a recurrir a la misma con anticipación a cualquier otro medio de resolución de la cuestión litigiosa que en su momento pudiera surgir así como a agotar, en el supuesto de que la Comisión Mixta no llegara a un acuerdo, los otros medios de resolución de conflictos –mediación o arbitraje– establecidos en los puntos 6, 7 y 8 del articulo 15 del Convenio Colectivo, ya que en caso contrario dejaría sin efecto las atribuciones y funciones que por mandato legal les viene impuestas a este tipo de comisiones paritarias, y que constituye, además, uno de los contenidos mínimos de los Convenios Colectivos en consecuencia, implicaría un incumplimiento del Convenio Colectivo.

D) Valor de la antigüedad:

El valor económico fijado en el articulo 168 del II Convenio Colectivo para 1982, y la variación que experimenta en la revisión de dicho convenio para 1983, como promoción económica por el concepto de antigüedad, tiene plena eficacia legal, ya que de acuerdo con lo que preceptúa la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, las Ordenanzas de Trabajo tiene el carácter de derecho dispositivo, y ha sido sustituida la regulación del concepto de antigüedad por lo determinado en el Convenio Colectivo de Finanzauto, S.A., según establece el precepto analizado del articulo 168.

E) Valor horas extraordinarias:

En interpretación del articulo 170 y Anexo 3 de la tabla de valores de horas

extraordinarias y en función de los distintos aspectos que sobre esta materia se tuvieron en cuenta en la negociación, tanto del Convenio Colectivo de Finanzauto, S.A. y de su Revisión publicados, respectivamente, en el «Boletín Oficial del Estado», del 26 de mayo de 1980 y 29 de abril de 1981 y el II Convenio Colectivo y su Revisión publicados, respectivamente, en el «Boletín Oficial del Estado», el 3 de julio de 1982 y 28 de abril de 1983, el valor establecido en las tablas de los Anexos de Horas Extraordinarias fue fijado por la Comisión Negociadora del Convenio con pleno conocimiento de la categoría jurídica y económica de los derechos disponibles y necesarios de las disposiciones legales que regulan esta materia y, consecuentemente, se fijaron los importes de la tabla que figuran en el Convenio Colectivo.

Registro, depósito y publicación de los presentes acuerdos.

Esta Comisión Mixta de interpretación decide presentar los anteriores acuerdos vinculantes para ambas partes según lo establecido en el apartado 5º del artículo 15 del vigente Convenio Colectivo, ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de que por parte de dicha autoridad laboral proceda al registro de los mismos, los remita para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y disponga su publicación el «Boletín Oficial del Estado» y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el articulo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el articulo 2 e) del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Disposición final tercera.

Acta de la reunión celebrada y texto de los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Finanzauto, S.A. y sus trabajadores.

En Madrid, a 29 de junio de 1992, don Pedro Fermín Escalante Sarraua, don Marcos Contreras Caballero, don Antonio Moral Carrió, doña María del Carmen Gutiérrez Montesdeoca y don Juan Manuel Cabrera Bejarano, como miembros de dicha Comisión en representación de los trabajadores de la Empresa; y don José Antonio González García, don Fernando Chávarri Dicenta, don Alberto García Perea, don Jesús Francisco Casado Gil y don Santiago Ovejero Villar, como miembros de la misma, en representación de la Dirección de la Empresa en reunión mantenida a fin de ejercer las funciones específicas que se les asignan en los apartados a) y c) del artículo 17 del Convenio Colectivo, han llegado a los siguientes acuerdos en relación a las distintas cuestiones que por parte del Comité Intercentros habían sido sometidas a su consideración e interpretación, los cuales tienen una vigencia coincidente en el tiempo con la general de la última Revisión del Convenio Colectivo suscrita por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 11 de junio de 1992 y debidamente registrada en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social el 24 de junio de 1992.

Artículo 25. *Jornadas con horarios especiales.*

A) La interpretación del artículo 25 del vigente Convenio Colectivo, respecto a los horarios especiales de los empleados con contrato temporal, o ya fijos pero que se les estableció su horario especial cuando, o bien se les contrató temporalmente o bien se les prorrogó su contrato o se le convirtió en indefinido, se ajustará a los criterios siguientes: En la Bases y en las instalaciones de las Oficinas Centrales de Arganda del Rey (Madrid), el horario normal es el establecido en el Artículo 20 del Convenio, salvo excepciones; y en las Delegaciones los horarios normales son especiales (partidos), salvo excepciones aplicándose el mismo criterio de las Bases a las Delegaciones de Ponferrada (León), Lérida y Cornellá (Barcelona). En las Oficinas Centrales de Madrid, el horario normal será el establecido en el Artículo 19 del Convenio salvo excepciones. Todo ello, con independencia de lo establecido en el Artículo 22 del Convenio Colectivo, que seguirá, en su caso, afectándoles.

B) Quedarán, en la actualidad, como excepciones a lo establecido en el párrafo anterior: Para las Bases, los casos que se detallan a continuación: Base de Sevilla, el ATS; Base de Zaragoza, un administrativo y un mecánico / recepcionista, relacionados con Transportes y Aduanas; Base de Oviedo, el Ayudante del Jefe de Campo / pañolero; Delegación de Ponferrada, un electricista y un empleado relacionado con el Almacén de Repuestos, para las instalaciones de las Oficinas centrales en Arganda del Rey las áreas de Transportes y Aduanas y Almacén y para las Oficinas Centrales de Madrid, el personal de Laboratorio de Servicios (en los términos del acuerdo suscrito entre los empleados afectados y los responsables de Servicios) y el área de Proceso de Datos.

C) No obstante, de acuerdo con el texto del Artículo 25, y como hasta ahora, la Dirección tendrá libertad de seguir estableciendo, a través de los mutuos acuerdos correspondientes, horarios especiales con cualquier empleado fijo, de cualquier Centro de Trabajo que tenga el horario normal; asimismo en las Bases, en las Delegaciones de Ponferrada (León), Lérida y Cornellá (Barcelona), en las instalaciones de las Oficinas Centrales en Arganda del Rey (Madrid) y en las Oficinas Centrales de Madrid, la Dirección podrá establecer horarios especiales en futuras contrataciones del exterior para puestos específicos; debiendo informar previamente de estos últimos casos al Comité de Centro o Delegados de Personal, salvo que se correspondan con los puestos y/o áreas establecidos en los presentes acuerdos, como excepciones.

D) A los empleados afectados por los presentes acuerdos de la Comisión Mixta que tengan en la actualidad un horario especial derivado de un contrato temporal, se les modificará el mismo, pasando a ser, según proceda, el establecido en el Artículo 19 o en el Artículo 20 del Convenio, bien a partir del inicio de la prórroga inmediata siguiente de su contrato que se produzca con posterioridad a la fecha de la firma de la presente Acta, o bien, si ya es fijo de plantilla, a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma de la presente Acta. Todo ello con independencia de lo establecido en el Artículo 22 y en la Disposición Final Primera, apartado a) del Convenio Colectivo, que seguirá, en su caso, afectándolos.

Registro, depósito publicación de los presentes acuerdos.

Esta Comisión Mixta de Interpretación decide presentar los anteriores acuerdos, vinculantes para ambas partes, según lo establecido en el apartado 5.0 del Artículo 15 del Convenio Colectivo, ante la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de que por parte de dicha Autoridad Laboral proceda al registro de los mismos, los remita para su depósito a la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación y disponga su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.e) del Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Disposición final cuarta.

Se incorpora al anexo 2 de este Convenio la categoría laboral de «Comercial de máquinas pequeñas», con las siguientes características:

Retribución: La correspondiente al nivel 3 de la tabla salarial (anexo 1).

Medias dietas y kilometraje: Se le abonará la cantidad bruta mensual de 128,36 euros, no siéndole de aplicación lo establecido en el anexo 4 de este Convenio.

Comisiones de ventas: Percibirá las que le correspondan de acuerdo con la circular interna que emitirá la Dirección Comercial de la Empresa.

Disposición final quinta.

Se incorpora al Anexo 2 de este Convenio las categorías laborales de Comercial de Manutención, Inspector Post-Venta B, Técnico en Hidráulica, y Especialista en Mantenimientos, con las siguientes características:

1. Comercial de Manutención.

a) Su función será la de vendedor en la División de Manutención.

b) Sus condiciones laborales se adaptarán a lo establecido en la Disposición final de este Convenio Colectivo.

2. Inspector Post-Venta B.

a) Sus funciones serán las correspondientes al Inspector Post-Venta.

b) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 5 de la Tabla Salarial.

c) Le será de aplicación el sistema de comisiones de ventas vigentes en cada momento para Inspectores Post-Venta.

3. Técnico en Hidráulica.

a) Sus funciones principales son la promoción y montaje de mangueras y productos de mantenimiento hidráulico, en las instalaciones del cliente con taller móvil.

b) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 5 de la Tabla Salarial.

c) Le será de aplicación el sistema de comisiones específico vigente en cada momento, sin derecho al percibo de horas extraordinarias.

4. Especialista de mantenimiento.

a) Sus funciones principales son cambio y retirada de aceites y filtros, chequeo técnico, renovación y venta de contratos de mantenimiento básico en las instalaciones del cliente y con taller móvil.

b) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 5 de la Tabla Salarial.

c) Le será de aplicación el sistema de comisiones específico vigente en cada momento, sin derecho al percibo de horas extraordinarias.

Disposición final sexta.

La Empresa manifiesta que:

Rechaza de manera total y absoluta las situaciones que se puedan generar o de las que tenga conocimiento en materia de acoso moral, sexual, laboral y de toda índole persiguiendo y sancionando dichas prácticas en los términos establecidos por la legislación vigente.

Tratará de incentivar la participación por igual de los trabajadores de la compañía sin distinción de sexo para que puedan desarrollarse profesionalmente así como tener acceso sin menoscabo de su situación profesional, a permisos y demás derechos establecidos en cada momento en la legislación vigente.

Velará para que todos los trabajadores de la Compañía reciban la formación necesaria que garantice la realización del trabajo dentro de los niveles máximos de seguridad que puedan ser de aplicación en cada momento tanto para el propio trabajador, como para sus compañeros».

Disposición final séptima.

De acuerdo con la LOI 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y según lo pactado en el Convenio Colectivo para el año 2011 en el que se creó una mesa paritaria dirigida a la elaboración de un Plan de Igualdad, actualmente esta Comisión está realizando un diagnóstico de la situación actual. Dentro de esta Comisión se negociarán las acciones a adoptar para mejorar las medidas ya existentes en nuestro actual Convenio, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo creará un procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico en tales artículos.

Disposición final octava.

Se incorpora al Anexo 2 de este Convenio una nueva categoría laboral de Inspector Post-Venta en el nivel económico 7. A los efectos de su ordenación sistemática, esta categoría se denominará Inspector Post-Venta B y las ya existentes de Inspector Post-Venta incluido en el Nivel 9 y de Inspector Post-Venta B integrada en el nivel 5, pasarán a denominarse Inspector Post-Venta A e Inspector Post-Venta C respectivamente.

Se incorporan además las siguientes categorías de Técnico Altamente Especializado en Motores (Nivel 9), Técnico Altamente Especializado en Motores (Nivel 7), Jefe de Campo (Nivel 8), Jefe de Mecánicos (Nivel 7) e Inspector de Usadas (Nivel 7).

Las nuevas categorías señaladas tienen las siguientes características:

1. Inspector Post-Venta B.

a) Sus funciones serán las correspondientes al Inspector Post-Venta.

b) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 7 de la Tabla Salarial.

c) Le será de aplicación el sistema de comisiones de ventas vigentes en cada momento para Inspectores Post-Venta.

2. Técnico Altamente Especializado de Motores (TAEM-A).

a) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 9 de la Tabla Salarial.

b) Le será de aplicación el sistema de comisiones de ventas vigentes en cada momento para esta categoría.

3. Técnico Altamente Especializado de Motores (TAEM-B).

a) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 7 de la Tabla Salarial.

b) Le será de aplicación el sistema de comisiones de ventas vigentes en cada momento para esta categoría.

Tanto para los TAEM como para los IPVs, la subida de categoría vendrá determinada por los criterios establecidos por la Dirección de su Departamento, en base a su formación, experiencia, desempeño, y objetivos. La Dirección se compromete a comunicar a la Representación de los Trabajadores estos criterios.

4. Jefe de Campo.

a) Sus funciones serán las mismas que el Jefe de Taller, pero en el Departamento de Campo.

b) A afectos retributivos se encuadran en el Nivel 8 de la Tabla Salarial.

5. Jefe de Mecánicos.

a) Sus funciones serán las mismas que las del Jefe de Taller o Jefe de Campo, pero desempeñadas en las Delegaciones.

b) A afectos retributivos se encuadrarán en el Nivel 7 si tienen a su cargo menos de 11 mecánicos, pasando al nivel 8 en caso de tener 11 mecánicos o más a su cargo.

6. Inspector de Usadas.

a) Los empleados que realizan funciones de inspector de usadas, actualmente encuadrados en la categoría de Jefe de 2.ª de Organización se incluirán en esta nueva categoría.

b) A afectos retributivos se encuadrarán en el Nivel 7.

7. Almaceneros.

Los trabajadores de nueva incorporación que desempeñen funciones dentro del Almacén, ingresarán en la Compañía con la categoría de Peón Ordinario, estableciéndose para éstos un plan específico de desarrollo en el que podrán alcanzar la categoría actual de Especialista y posteriormente la de Almacenero, cuando la Empresa determine que ha alcanzado el nivel de desempeño y profesionalidad adecuado, siendo el plazo máximo para la realización de las pruebas de aptitud de 2 años para cada categoría.

Disposición transitoria primera.

Su contenido queda sustituido por la creación de un Plan de Pensiones cuyas especificaciones se contemplan en el Reglamento establecido al amparo de la Legislación aplicable a los Planes y Fondos de Pensiones y que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001.

Disposición transitoria segunda.

Queda suprimido.

Disposición transitoria tercera.

A partir del 1 de octubre de 2005, cesará la cobertura de cualquier contingencia cubierta por los Seguros Colectivos de Vida suscritos por Finanzauto, S.A., para los trabajadores en activo que hayan alcanzado la edad de 65 años.

Para los trabajadores menores de 65 años, que pertenezcan a la plantilla activa de Finanzauto, S.A. el 29 de septiembre de 2005, esta entidad efectuará aportaciones periódicas anuales y de igual cuantía, a partir del 1 de julio de 2006 y siempre que se mantengan en la plantilla activa en la fecha de cada una de las aportaciones, al Plan de Pensiones de aportación definida que, de común acuerdo se pacte con el Comité Intercentros, que supondrán un capital final estimado de 10.000 euros en la cuenta de posición de cada trabajador al cumplir 65 años, en el supuesto de permanecer en la plantilla activa de Finanzauto, S.A. hasta alcanzar la referida edad y, obtener una rentabilidad anual constante del 4,85% por las aportaciones realizadas.

Los trabajadores mayores de 65 años pertenecientes a la plantilla activa al 30 de septiembre de 2005, los jubilados y los prejubilados de Finanzauto, S.A., que estuvieran dados de alta en la póliza del Seguro Colectivo de Vida cuya vigencia termina el 30 de septiembre de 2005, así como los trabajadores que se jubilen o prejubilen con anterioridad al 1 de julio de 2006, mantendrán este derecho como se reflejaba en la Póliza de Seguro Colectivo y Convenio Colectivo en el momento de adquirirlo. Finanzauto, S.A. podrá contactar con el citado colectivo para extinguir su derecho de forma individualizada mediante compensación».

Disposición transitoria cuarta.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento en la empresa, se utilizará el contrato de relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la normativa vigente, y con el Acuerdo suscrito el 30 de junio de 2009 sobre jubilación parcial y contrato de relevo relacionado en la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad de fecha 18 de noviembre de 2010 publicada en BOE de 2 de diciembre de 2010.

Disposición transitoria quinta.

Queda suprimida.

Disposición adicional.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Mixta a que se refiere el Artículo 15 del mismo, estará constituida e integrada por las siguientes personas:

Representantes de la Dirección:

D. Alberto García Perea.

D. Fernando Alcaraz Gutiérrez.

D. Ramón González Gallardo.

D. Carlos Morales Fernández.

D. José María Fernández Pariente.

Representantes de los Trabajadores:

D. Vicente Villalta Ramón.

D. Daniel Bosqued Guillén.

D. Miguel Morales Jimenez.

D.ª Cristobalina García Martos.

D. Carlos Enrique Álvarez.

Suplentes:

D. Isidoro Guaita Cuñat.

D. Joaquín Bartual Nieto.

D. Unai Marzana Fernández.

D.ª Noemí Pérez López.

Los suplentes de los representantes de los trabajadores pasarán a ser titulares en el supuesto de que algún Titular fuese revocado como miembro de la Comisión Mixta, dimitiese de dicho cargo, perdiese su condición de representante de los trabajadores, extinguiese su relación laboral con la Empresa, o si se suspendiese dicha relación laboral y durante el tiempo de su suspensión.

Los suplentes adquirirán la condición de Titular en el orden numérico en que quedan reseñados.

FINANZAUTO, S.A.

TABLA SALARIAL MENSUAL 2.012

Vigencia: 1.1.2012 a 31.12.2012

ANEXO 1

Actualizado 0,8% convenio-2012 (Junio)

		NIVELES									
		1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
	Prácticas 1º		1.107,75	1.121,08	1.168,88	1.224,32	1.248,33	1.340,60	1.464,72	1.652,42	1.749,06
	Prácticas 2º		1.329,30	1.345,29	1.402,66	1.469,18	1.498,00	1.608,72	1.757,66	1.982,90	2.098,87
	Salario Ingreso"Z"		1.329,30	1.345,29	1.402,66	1.469,18	1.498,00	1.608,72	1.757,66	1.982,90	2.098,87
	Salario Base "A"		1.477,00	1.494,77	1.558,51	1.632,42	1.664,44	1.787,47	1.952,96	2.203,22	2.332,08
ESCALONES DE ACTIVIDAD	B	16,27	17,56	28,12	35,14	45,66	59,68	77,24	98,24	105,32	126,26
	C	32,49	35,10	56,25	70,20	91,32	119,25	154,47	196,48	210,54	252,48
	D	44,67	49,19	73,70	91,29	122,90	161,35	210,55	273,67	294,73	340,19
	E	56,80	63,19	91,26	112,35	154,27	203,43	266,72	350,74	378,94	427,83
	F	69,06	77,24	108,77	133,39	185,91	245,55	322,87	427,89	463,04	515,55
	G	81,23	91,29	126,26	154,41	217,48	287,59	378,87	505,13	547,18	603,23
	H	93,42	105,34	143,76	175,43	249,07	329,74	435,02	582,33	631,37	690,98
	I	105,64	119,42	161,27	196,48	280,72	371,87	491,08	659,53	715,47	778,77
	J	117,79	133,44	178,83	217,50	312,38	413,95	547,27	736,69	799,66	866,48
	K	130,02	147,52	196,35	238,63	343,83	456,02	603,39	813,85	883,93	953,91
	L	142,24	161,56	213,79	259,61	375,37	498,09	659,53	891,00	968,07	1.041,65
	M	154,41	175,65	231,33	280,71	406,95	540,21	715,74	968,00	1.052,20	1.129,49
	N	166,59	189,71	248,88	301,74	438,56	582,33	771,86	1.045,24	1.136,32	1.217,15
	O	178,78	203,75	266,36	322,77	470,13	624,37	828,02	1.122,35	1.220,68	1.304,83
	P	190,98	217,86	283,85	343,84	501,67	666,45	884,12	1.199,52	1.304,84	1.392,52
	Q	203,20	231,90	301,37	364,86	533,25	708,57	940,29	1.276,71	1.388,90	1.480,15
	R	215,35	245,92	318,89	385,93	564,82	750,63	996,39	1.353,82	1.473,09	1.567,78
	S	227,57	260,02	336,45	406,96	596,43	792,80	1.052,56	1.431,02	1.557,32	1.655,64
	T	239,69	274,06	353,93	428,03	627,99	834,91	1.108,67	1.508,12	1.641,49	1.743,35
	U	251,86	288,13	371,44	449,12	659,54	877,00	1.164,83	1.585,26	1.725,67	1.831,04
	V	264,08	302,23	388,95	470,16	691,17	919,13	1.220,94	1.662,45	1.809,78	1.918,81

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

FINANZAUTO, S.A.

TABLA SALARIAL ANUAL 2.012

Vigencia: 1.1.2012 a 31.12.2012

Actualizado 0,8% convenio-2012 (Junio)

ANEXO 1

		NIVELES									
		1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
	Prácticas 1º		15.508,50	15.695,12	16.364,32	17.140,48	17.476,62	18.768,40	20.506,08	23.133,88	24.486,84
	Prácticas 2º		18.610,20	18.834,06	19.637,24	20.568,52	20.972,00	22.522,08	24.607,24	27.760,60	29.384,18
	Salario Ingreso"Z"		18.610,20	18.834,06	19.637,24	20.568,52	20.972,00	22.522,08	24.607,24	27.760,60	29.384,18
	Salario Base "A"		20.678,00	20.926,78	21.819,14	22.853,88	23.302,16	25.024,58	27.341,44	30.845,08	32.649,12
ESCALONES DE ACTIVIDAD	B	227,78	245,84	393,68	491,96	639,24	835,52	1.081,36	1.375,36	1.474,48	1.767,64
	C	454,86	491,40	787,50	982,80	1.278,48	1.669,50	2.162,58	2.750,72	2.947,56	3.534,72
	D	625,38	688,66	1.031,80	1.278,06	1.720,60	2.258,90	2.947,70	3.831,38	4.126,22	4.762,66
	E	795,20	884,66	1.277,64	1.572,90	2.159,78	2.848,02	3.734,08	4.910,36	5.305,16	5.989,62
	F	966,84	1.081,36	1.522,78	1.867,46	2.602,74	3.437,70	4.520,18	5.990,46	6.482,56	7.217,70
	G	1.137,22	1.278,06	1.767,64	2.161,74	3.044,72	4.026,26	5.304,18	7.071,82	7.660,52	8.445,22
	H	1.307,88	1.474,76	2.012,64	2.456,02	3.486,98	4.616,36	6.090,28	8.152,62	8.839,18	9.673,72
	I	1.478,96	1.671,88	2.257,78	2.750,72	3.930,08	5.206,18	6.875,12	9.233,42	10.016,58	10.902,78
	J	1.649,06	1.868,16	2.503,62	3.045,00	4.373,32	5.795,30	7.661,78	10.313,66	11.195,24	12.130,72
	K	1.820,28	2.065,28	2.748,90	3.340,82	4.813,62	6.384,28	8.447,46	11.393,90	12.375,02	13.354,74
	L	1.991,36	2.261,84	2.993,06	3.634,54	5.255,18	6.973,26	9.233,42	12.474,00	13.552,98	14.583,10
	M	2.161,74	2.459,10	3.238,62	3.929,94	5.697,30	7.562,94	10.020,36	13.552,00	14.730,80	15.812,86
	N	2.332,26	2.655,94	3.484,32	4.224,36	6.139,84	8.152,62	10.806,04	14.633,36	15.908,48	17.040,10
	O	2.502,92	2.852,50	3.729,04	4.518,78	6.581,82	8.741,18	11.592,28	15.712,90	17.089,52	18.267,62
	P	2.673,72	3.050,04	3.973,90	4.813,76	7.023,38	9.330,30	12.377,68	16.793,28	18.267,76	19.495,28
	Q	2.844,80	3.246,60	4.219,18	5.108,04	7.465,50	9.919,98	13.164,06	17.873,94	19.444,60	20.722,10
	R	3.014,90	3.442,88	4.464,46	5.403,02	7.907,48	10.508,82	13.949,46	18.953,48	20.623,26	21.948,92
	S	3.185,98	3.640,28	4.710,30	5.697,44	8.350,02	11.099,20	14.735,84	20.034,28	21.802,48	23.178,96
	T	3.355,66	3.836,84	4.955,02	5.992,42	8.791,86	11.688,74	15.521,38	21.113,68	22.980,86	24.406,90
	U	3.526,04	4.033,82	5.200,16	6.287,68	9.233,56	12.278,00	16.307,62	22.193,64	24.159,38	25.634,56
	V	3.697,12	4.231,22	5.445,30	6.582,24	9.676,38	12.867,82	17.093,16	23.274,30	25.336,92	26.863,34

ANEXO 1 (Bis) Salarios Correspondientes al NIVEL 1

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Año 2011

CATEGORÍAS	SALARIO BASE «A» Mensual	SALARIO BASE «A» Anual
Aprendiz 2º año.	150% s/ SMI	14 Mensualidades
Aprendiz 1º año.	140% s/ SMI	14 Mensualidades

ANEXO 2 Asimilación de categorías profesionales a niveles económicos

Año 2011

Nivel	Categoría	Nivel	Categoría
1	Aprendiz 2º año	6	Jefe de Equipo de Taller
	Aprendiz 1º año		Oficial 1ª Obrero de Campo
			Demostrador
2	Peón Ordinario		Codificador de Programas
	Guarda		Operador de 1ª
	Vigilante		Dependiente Especial
	Ordenanza		Oficial Administrativo Especial
	Portero		
	Telefonista	7	Demostrador
			Jefe de Equipo de Campo
3	Oficial 3ª Obrero		Jefe 2ª Administrativo
	Especialista		Jefe de Operación
	Auxiliar Administrativo		Jefe de Codificación
	Calcador		Programador de 2ª
	Auxiliar de Organización		Delineante Proyectista
	Comercial Máquinas Pequeñas		Jefe 2ª de Organización
	Comercial de Manutención		Encargado de Almacén
			Delegado de Ventas C
4	Oficial 2ª Obrero Taller		Inspector Post-Venta B
	Chofer		Inspector de Usadas
	Almacenero		Técnico Comercial
	Conserje		Jefe de Mecánicos
	Oficial 2ª Administrativo		TAEM B
	Auxiliar Administrativo 5 años		
	Dependiente de 2ª	8	Jefe de 1ª Administrativo
	Codificador de 2ª		Jefe 1ª de Tienda
	Delineante de 2ª		Jefe 2ª de tienda
	Técnico Organización de 2ª		Programador de 1ª
			Jefe de Taller
5	Oficial 1ª Obrero de Taller		Maestro de Taller
	Oficial 2ª Obrero de Campo		Maestro2ª de Taller
	Entregador		Jefe 1ª de Organización
	Oficial 1ª Administrativo		Jefe de Campo
	Dependiente de 1ª		
	Almacenero Especial	9	Jefe de Inspectores Post-Venta
	Delineante de 1ª		Analista
	Técnico Organización 1ª		Perito
	Codificador de 1ª		Graduado Social
	Operador de 2ª		A.T.S.
	Delegado de Ventas D		Maquinista Naval
	Inspector Post-Venta C		Ingeniero Técnico
	Técnico en Hidráulica		Delegado de Venas B
	Especialista en Mantenimientos		Inspector Post-Venta A
			TAEM A
		10	Ingeniero
			Licenciado
			Profesor Mercantil
			Delegado de Ventas A

ANEXO 3 Valor de horas extraordinarias

Año 2011

Nivel	Categoría	Importe
1	Aprendiz 3º año Aprendiz 2º año Aprendiz 1º año	9,22 8,59 8
2	Peón Ordinario Guarda Vigilante Ordenanza Portero Telefonista	13,21
3	Oficial 3ª Obrero Especialista Auxiliar Administrativo Calcador Auxiliar de Organización	13,38
4	Oficial 2ª Obrero Taller Chofer Almacenero Conserje Oficial 2ª Administrativo Auxiliar Administrativo 5 años Dependiente de 2ª Codificador de 2ª Delineante de 2ª Técnico Organización de 2ª	13,97
5	Oficial 1ª Obrero de Taller Oficial 2ª Obrero de Campo Entregador Oficial 1ª Administrativo Dependiente de 1ª Almacenero Especial Delineante de 1ª Técnico Organización 1ª Codificador de 1ª Operador de 2ª	14,66
6	Jefe de Equipo de Taller Oficial 1ª Obrero de Campo Demostrador Codificador de Programas Operador de 1ª Dependiente Especial Oficial Administrativo Especial	15,08
7	Demostrador Jefe de Equipo de Campo Jefe de Mecánicos	16,22

ANEXO 3 (Bis) Valor de horas de presencia cuando exceden de la jornada ordinaria

Año 2011

Nivel	Categoría	Importe
5	Oficial 2ª Obrero Campo	14,66
6	Oficial 1ª Obrero Campo	15,08
7	Jefe Equipo Campo	16,22

ANEXO 3.1 Valor de horas extraordinarias para las realizadas en sabados, domingos y festivos. Valor de las horas extraordinarias para las que se realicen una vez cumplida la jornada de 9,30 horas diarias por el personal con jornada flexible.

Nivel	Categoría	Importe
1	Aprendiz 3º año. Aprendiz 2º año. Aprendiz 1º año.	10,84 10,12 9,40
2	Peón Ordinario Guarda Vigilante Ordenanza Portero Telefonista	15,53
3	Oficial 3ª Obrero Especialista Auxiliar Administrativo Calcador Auxiliar de Organización	15,73
4	Oficial 2ª Obrero Taller Chofer Almacenero Conserje Oficial 2ª Administrativo Auxiliar Administrativo 5 años Dependiente de 2ª Codificador de 2ª Delineante de 2ª Técnico Organización de 2ª	16,44
5	Oficial 1ª Obrero de Taller Oficial 2ª Obrero de Campo Entregador Oficial 1ª Administrativo Dependiente de 1ª Almacenero Especial Delineante de 1ª Técnico Organización 1ª Codificador de 1ª Operador de 2ª	17,25
6	Jefe de Equipo de Taller Oficial 1ª Obrero de Campo Demostrador Codificador de Programas Operador de 1ª Dependiente Especial Oficial Administrativo Especial	17,75
7	Demostrador Jefe de Equipo de Campo Jefe de Mecánicos	19,10

ANEXO 3.1 (Bis) Valor de horas de presencia para las realizadas en sábados, domingos y festivos. Valor de las horas de presencia para las que se realicen una vez cumplida la jornada de 9,30 horas diarias por el personal con jornada flexible.

Nivel	Categoría	Importe
5	Oficial 2ª Obrero Campo	17,25
6	Oficial 1ª Obrero Campo	17,75
7	Jefe Equipo Campo	19,10

ANEXO 4 Cuadro regulador de dietas, medias dietas, dobles dietas, kilometraje y medios de transporte *

Nivel	Categoría	Importe
5	Oficial 2ª Obrero Campo	17,25
6	Oficial 1ª Obrero Campo	17,75
7	Jefe Equipo Campo	19,10

NOTA: A las cantidades que excedan del valor del Km. Exento fijado por el Ministerio de Economía y Hacienda a los efectos del IRPF, se aplicará el porcentaje de retención de la tabla de retenciones que le corresponda al empleado, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

ANEXO 5 Periodos de prueba del personal de nuevo ingreso

* DIETA COMPLETA (Sin justificación) ..... 96,10 €.
* MEDIA DIETA (Sin justificación) ..... 19,35 €.
* DOBLE MEDIA DIETA (Sin justificación) .... 38,69 €.
* MEDIOS DE TRANSPORTE:
- Coche particular ..... 0,29 €. / Km.
- Vehículo no asegurado a todo riesgo
(Art.º 187.6 del Convenio Colectivo) .... 0,24 €. / Km.

- Ferrocarril, autocar, barco ..... Clase 1ª
- Ferrocarril, coche-cama ..... Doble
- Avión ..... Clase turista
- AVE ..... Clase turista

ANEXO 6

Grupos profesionales

OBREROS	Grupo
Peones Ordinarios	10
Especialistas	9
Demostrador	8
Entregador	8
Profesionales de Oficio	8/9
Jefes de Equipo	8
Técnico en Hidráulica	8
Especialista de Mantenimiento	8

SUBALTERNOS	Grupo
Almaceneros	6
Guarda	6
Vigilante	6
Ordenanza	6
Telefonista	6
Portero	6
Conserje	6
Dependientes	5

ADMINISTRATIVOS	
Jefes Administrativos	3
Oficiales administrativos	5
Operadores	5
Auxiliares Administrativos	7

COMERCIALES	
Comercial Máquinas Pequeñas	5
Comercial de Manutención	5
Delegados de Ventas	5
Inspectores Post-Venta	2
Jefe de Inspectores Post Venta	2

TÉCNICOS	
Auxiliares Organización	7
Codificador	5
Delineantes	5
Técnicos de Organización	5
Jefe de Operación	3
Jefe de Codificación	3
Jefes de Organización	3
Programador	3
Encargado Almacén	5
Técnicos Comerciales	5
Jefes de Tienda	3
Jefe de Taller	3
Maestro de Taller	4
Analista	2
Perito	2
Graduado Social	2
A.T.S./D.U.E.	2
Maquinista Naval	3
Ingeniero Técnico	2
Ingenieros	1
Licenciados	1
Profesor Mercantil	2
Directivos	1