

Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, la diferencia de la prestación de la Seguridad Social hasta el 80 ó 90% de su salario medio, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como las horas extraordinarias o pluses de nocturnidad y pagas extras, etc., cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora están constituidas por el 60 ó 75% de la Base reguladora respectivamente.

En aquellos períodos de I.L.T. en los que sea necesaria la hospitalización por intervención quirúrgica o enfermedades graves (excluida la maternidad) la empresa complementará hasta el 100% del salario medio, de conformidad con el párrafo anterior, mientras el trabajador permanezca hospitalizado. Una vez finalizada la estancia en el hospital, la empresa complementará hasta el 90% mientras dure el mismo período de Incapacidad Laboral Transitoria o en su caso hasta, 18 meses, como máximo. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

B) Complemento por accidente laboral o enfermedad profesional: Las bajas que se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, de la complementación hasta el 100% (cien por cien) de su salario medio, a partir del decimosexto (16) día de la baja, salvo en caso de hospitalización, en que se complementará hasta el 100% desde el primer día. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

En los casos expresados en los párrafos anteriores, el personal asignado a turno fijo de noche se le abonarán los mismos porcentajes pero considerando el plus de nocturnidad como percepción salarial de cuantía fija.

C) Suspensión del complemento: El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria dejará de percibirse el mismo día en que se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

- 1.— Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.
- 2.— No presentar los documentos necesarios en el Dpto. correspondiente.
- 3.— Huelga, excepto en los casos incluidos en el art. 16 que dan lugar a interrupción de vacaciones.
- 4.— Permiso retribuido.
- 5.— Vacaciones.
- 6.— No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa.
- 7.— Cuando el trabajador perciba pagos de cualquier procedencia que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

D) Reconocimiento médico: La Empresa se reserva el derecho de requerir al perceptor de estas mejoras que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos designados por la misma. El rechazo o falta a estos reconocimientos provocará la extinción del complemento al igual que si en el mencionado examen médico se encontrará que el trabajador está capacitado para el trabajo.

E) El contenido de este artículo se completa por el procedimiento para incapacidad laboral transitoria del manual de normas de la Empresa.

#### Artículo 45.— Comedor de empresa.

El Comité de Empresa participará en las gestiones para la designación del contratista del comedor, así como en la fijación de los precios a pagar por el personal por sus servicios.

#### Artículo 46.— Transporte.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa facilitará transporte colectivo desde Logroño a Planta y viceversa, al inicio y final de cada uno de los turnos de trabajo.

#### Artículo 47.— Venta de automóviles y recambios.

La Empresa tiene establecida una política para la venta de los automóviles producidos por Opel y sus recambios a sus trabajadores.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

#### Artículo 48.— Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio, que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, de dos prendas como mínimo de ropa y del equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

La entrega de las prendas de trabajo se efectuará en las primeras fechas del mes de Enero y Junio.

#### Artículo 49.— Venta de coches usados de la empresa.

La Empresa tiene establecida una política para la venta, a sus empleados, de los coches usados por la Compañía.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

#### Artículo 50.— Ayuda estudios para empleados.

Con objeto de promover la formación profesional de los trabajadores, se establece un plan anual de ayuda para estudios, bajo las siguientes condiciones:

- a) Los estudios a cursar deberán estar relacionados con el puesto de trabajo del empleado o bien con cualquiera de las actividades profesionales que se requieran para el funcionamiento de la empresa.
- b) El centro de enseñanza deberá ser un centro oficial.
- c) La ayuda estará supeditada al buen aprovechamiento del curso.
- d) La concesión de estas ayudas no supondrán ninguna otra obligación para la empresa.
- e) La cuantía de las ayudas será, durante la vigencia del presente convenio, las siguientes:

Para 1991

— E.G.B., B.U.P. y F.P. = 6.000 Pts.

- Universidad = 15.000 Pts.
- Para 1992
- E.G.B., B.U.P. y F.P. = 8.000 Pts.
- Universidad = 18.000 Pts.

## CAPITULO VI

### DERECHOS DE REPRESENTACION

#### Artículo 51.— Competencias y garantías del Comité de Empresa.

Las competencias y garantías del Comité de Empresa serán las dispuestas en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan:

1.— Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas retribuidas podrán ser consumidas por los miembros del Comité mediante su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Institutos Oficiales de Formación, preavisando a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de una semana. Este plazo de preaviso podrá reducirse a 48 horas en casos de reconocida urgencia.

Las horas del crédito correspondientes a cada miembro del Comité, a las que se refiere el párrafo anterior, podrán ser acumuladas trimestralmente entre los miembros de un mismo sindicato o grupo con el fin de facilitar su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Instituciones de Formación, preavisando a la empresa con una antelación mínima de una semana. Así mismo, se podrán acumular estas horas para reuniones convocadas por los Sindicatos respectivos, debiendo preavisar a la Empresa con la máxima antelación posible.

En ningún caso esta acumulación podrá suponer ausencia al trabajo del representante beneficiado por la misma, superior al 50% de la jornada mensual.

2.— No se computarán dentro de las horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité en las reuniones oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, ni las consumidas en las reuniones conjuntas con la Dirección para la negociación del Convenio Colectivo.

3.— La Empresa pone a disposición de los miembros del Comité y, en su caso, de los representantes de las Secciones Sindicales reconocidas, un local a fin de que ejerzan las funciones que a su condición les corresponde, así como un tablón de anuncios para su uso exclusivo.

4.— El Comité de Empresa conocerá anticipadamente, los planes y cursillos de formación y entrenamiento que se impartan en la empresa y recibirá posteriormente información de los empleados que en ellos han participado.

5.— No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Tendrán esta misma garantía aquellos miembros que por revocación o dimisión abandonen su cargo de representante de los trabajadores, siempre que hubieran cubierto al menos el 50% de su mandato.

Estas garantías lo serán sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

6.— Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

7.— No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón de desempeño de su representación.

#### Artículo 52.— Secciones Sindicales.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean una representatividad de, al menos un 10%, de los puestos a cubrir dentro del Comité de Empresa.

En dichos casos, las Secciones Sindicales podrán designar un Delegado Sindical que eha de pertenecer a la plantilla de la Empresa.

El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones y garantías:

1.— Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.— Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene, y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.— Tendrán acceso a la misma documentación e información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

4.— 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 en particular, especialmente en los despdos y sanciones de estos últimos.

5.— Dispondrán de un crédito horario de 35 horas mensuales, pudiendo acumularlas trimestralmente junto con el resto de los miembros del Comité de Empresa de su mismo sindicato, de conformidad con el artículo 52 del vigente Convenio de Empresa.

Las horas de negociación de convenio en reuniones conjuntas entre