

pesetas) en cada uno de los años de vigencia del Convenio, que se hará efectiva, cada año, el día primero de Julio.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 43.— Fondo social.

Se creará un Fondo Social de 1.100.000 Pts. (un millón cien mil pesetas) para el año 1993 y de 1.150.000 Pts. (un millón ciento cincuenta mil de pesetas) para el año 1994. Estas cantidades se destinarán íntegramente para atender situaciones graves que puedan afectar a los trabajadores de la Empresa.

El Comité y la Dirección desarrollarán las Normas concretas de funcionamiento de este Fondo Social con objeto de que el mismo cumpla una verdadera función de ayuda ante situaciones reales de necesidad.

El Comité y la Dirección distribuirán conjuntamente el dinero, una vez analizadas las necesidades del trabajador que presente la solicitud de esta ayuda.

En el supuesto de que la cantidad establecida para el año no sea consumida en su totalidad, la cantidad sobrante se añadirá a la del siguiente año.

Artículo 44.— Seguro de vida.

La Empresa tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un Seguro de Vida que cubre los riesgos de: Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte en Accidente.

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma de la Empresa y sus cuantías figuran en los certificados individuales que cada trabajador tiene en su poder.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro será por cuenta de la Empresa.

El Seguro de Vida aquí referido es independiente del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Artículo 45.— Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.

Los trabajadores que tengan a su cargo, cónyuge, hijo o algún familiar bajo su tutela legal o la de su cónyuge, que sean disminuidos psíquicos o físicos, percibirán una ayuda de 9.000 Pts. (nueve mil pesetas) mensuales en 1993 y 9.500 Pts. (nueve quinientas pesetas) mensuales en 1994.

Esta calificación se otorgará al cónyuge, hijo o familiar comprendido en alguno de los grupos previstos en el artículo 4 de la Orden del 8 de Mayo de 1970.

El abono de esta ayuda se efectuará a partir del mes siguiente desde que el empleado proba adecuadamente la existencia de la minusvalía.

Artículo 46.— Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

A) Complemento por I.L.T.: Durante los tres primeros días de la baja y por una sola vez cada año natural, la Empresa abonará el 50% del salario.

Durante los días 4º al 15º, ambos inclusive, la Empresa abonará hasta complementar a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, 80% de su salario medio, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable; tales como horas extraordinarias o pluses de nocturnidad y pagas extras, etc..

A partir del 16º día y hasta el 20º día, ambos inclusive, la empresa abonará hasta complementar a los trabajadores en incapacidad laboral transitoria, hasta el 80% 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.

Del 21º día hasta los 18 meses, la empresa complementará hasta el 90% de su salario medio con las exclusiones que se indican en el párrafo anterior.

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 primer día de la baja, por accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos expresados en los párrafos anteriores, al 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 47.— 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 48.— 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 49.— 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 50.— 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 51.— 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 52.— Ayuda para estudios.

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 1993

— E.G.B., B.U.P. y F.P. = 9.000 Pts.

— Universidad = 19.000 Pts.

Para 1994

— E.G.B., B.U.P. y F.P. = 10.000 Pts.

— Universidad = 20.000 Pts.

Artículo 53.— Comisión de formación.

Ambas partes se comprometen a la creación de una comisión paritaria con el fin de poner en marcha la formación de los trabajadores a través de las subvenciones oficiales que se establezcan en cada momento.

El contenido y funcionamiento se desarrollarán en dicha comisión.

CAPITULO V

DERECHOS DE REPRESENTACION

Artículo 54.— 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. Asimismo, se podrán acumular estas horas para reuniones convocadas por los Sindicatos respectivos, debiendo preavisar a