

17171 RESOLUCION de 30 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por los distintos Comités de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA FASA-RENAULT Y SUS TRABAJADORES

DECLARACION DE OBJETIVOS

SE DECLARA OBJETIVO FUNDAMENTAL, COMO BASE DE LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA, EL DEL AUMENTO DE SU COMPETITIVIDAD, QUE DEPENDE, ENTRE OTROS FACTORES, DEL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD.

ASIMISMO SE MANIFIESTA EL PROPOSITO DE APROVECHAR AL MAXIMO SUS POSIBILIDADES EN RELACION CON EL MERCADO NACIONAL Y DE EXPORTACION.

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO

Artículo 1º: Objeto.—

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FASA-RENAULT y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2º: Convenio Único.—

Este Convenio será Único para toda la Empresa de FASA-RENAULT.

Artículo 3º: Ambito territorial.—

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo (incluidas las Delegaciones) de la Empresa FASA-RENAULT, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4º: Ambito personal.—

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial

b) El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo quedarán excluidos los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso.

No obstante les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

c) El personal nombrado con la gerencia para desempeñar cargos de categoría de Mando Superior, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, que a propuesta de ésta acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores una relación del personal directivo excluido en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

d) Aprendices.

e) El personal contratado en régimen de prácticas y formación.

Artículo 5º: Ambito temporal.—

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1987 y su duración será de dos años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 1988.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de extinción.

Artículo 6º: Asesoración y concensación.—

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán asesoradas y concensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7º: Sustitución de condiciones.—

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo octavo del presente Convenio.

Artículo 8º: Garantías personales.—

Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores:

- Plus de percepciones consolidadas (PPC).
- Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).
- Plus de premio por título.

También se mantendrán con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose, los pluses creados antes de 1986, correspondientes a determinados puestos del personal obrero

no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

Artículo 9º: Tramitación del Convenio.-

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 10º: Comisión de vigilancia.-

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esta Comisión estará formada por once miembros como máximo de la Representación de los Trabajadores, y otros tantos de la Representación de la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrarán dos Secretarios de la plantilla de la Empresa, con sus respectivos suplentes, uno por cada Representación, que pueden ser o no Vocales de esta Comisión, y serán designados por la Empresa y la Representación Social respectivamente.

Los Secretarios cuando reúnan las condiciones de Vocales, tendrán voz y voto.

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisorio alguno ni voto de calidad, se designará en cada reunión un Presidente moderador. Este cargo será desempeñado alternativamente por un Vocal de la Representación de los Trabajadores, y otro de la Empresarial, designados por sus propias Representaciones de entre sus componentes.

Ambas Representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de tres Asesores, como máximo, que podrán ser ajenos a la Empresa, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las convocatorias las cursarán los Secretarios comunicando el orden del día. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa.

4. La Comisión por medio de sus Secretarios, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la Representación de los Trabajadores.

5. Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos Representaciones, cualquiera que sea el número de los Vocales presentes, tiene un voto.

6. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

CAPITULO SEGUNDO

JORNADA Y DESCANSO

Artículo 11º: Jornada de trabajo.-

1. El número de horas de trabajo real al año para 1987 será de 1.779'95 (MIL SETECIENTAS SETENTA Y NUEVE HORAS CON NOVENTA Y CINCO CENTESIMAS, que es el resultado de reducir en 46 horas con 50 centésimas las 1.826 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de 40 horas semanales establecida por la Ley 4/83 de 29 de junio, y para el año 1988, 1.767'00 horas (MIL SETECIENTAS SESENTA Y SIETE HORAS, resultado de reducir de lo anterior, 12 horas con 95 centésimas de trabajo real). A las horas de trabajo real acordadas, tanto para el año 1987 como para el año 1988, hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo y de la producción en FASA-RENAULT, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual, sin que sea exigible a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

2. Toda reducción de jornada establecida por cualquier tipo de disposición legal obligatoria sobre la señalada en el párrafo anterior, no implicará merma alguna en el descanso reglamentario concedido para la jornada continuada.

3. Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y período de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes en la fecha de la firma de este Convenio, y por otro, según lo que en éste se pacta, existiera una diferencia favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida parcial o totalmente, a criterio de la Empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

Artículo 12º: Calendarios y Horarios.-

1. Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los Calendarios y Horarios generales por cada Centro de Trabajo o Dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos Calendarios y Horarios se negociarán entre la Representación de la Dirección y el Comité Intercentros, excepto los Calendarios y Horarios de las Delegaciones, los cuales se negociarán con el Comité de Empresa (o Delegados de Personal en su caso), de cada una de ellas.

2. De no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de 15 días laborables, sobre este tema, la Dirección de la Empresa aplicará provisionalmente los Calendarios y Horarios confeccionados por ella, hasta que el Organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los Calendarios y Horarios definitivos, los cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la Resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno.

Entre las dos reuniones a que se refiere el párrafo anterior, habrán de transcurrir, como mínimo, tres días laborables; la convocatoria para la primera reunión, que realizará la Dirección de la Empresa, deberá ir acompañada de los Calendarios y Horarios, confeccionados por la misma.

La aplicación de los Calendarios y Horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el Organismo competente, estará supeditada a que

los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7,75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

En todo caso, cada trabajador habrá de cumplir la jornada anual de trabajo real fijada en este Convenio.

3. Entretanto, mientras se fijan los Calendarios y Horarios provisionales o definitivos, se prorrogará la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

4. Cada trabajador cumplirá en cada momento el Calendario y Horarios vigentes y sin llevarse cuentas individuales, salvo en los casos de cambio de turno o de puestos de trabajo, dispuestos por la Empresa, y vacaciones no colectivas.

En estos casos se hará el balance del crédito o débito de horas de cada productor cada trimestre.

Se procurará, cuando sea posible, que los trabajadores que no hagan normalmente turno de mañana, noche y tarde, roten entrando una semana de noche cuando les corresponda de mañana, y la siguiente cuando les corresponda de tarde.

La regularización de los saldos se efectuará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

De no haber acuerdo, si hay saldo de horas favorable al trabajador, disfrutará días completos, para lo cual la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos. Las fracciones de jornadas que resten, podrán ser abonadas o acumuladas para el período siguiente, dando opción en este caso al trabajador.

Si el saldo es contrario al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación de la misma forma.

La Representación de los Trabajadores podrá solicitar los datos referentes a saldos individuales de los trabajadores.

5. Podrá acordarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

Artículo 13: Horas de jornada y turnos.-

1. El trabajo en las factorías de las provincias de Valladolid, Sevilla y Palencia, continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

En el Centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida, descansando sábados y domingos.

En los demás Centros, salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajará cuatro horas.

Se exceptúan de estos regímenes de trabajo los servicios especiales legalmente autorizados.

2. La duración de la jornada diaria y semanal será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse el Calendario.

3. Durante la vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas, la Empresa podrá establecer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o más turnos de trabajo y adscribir al personal necesario.

La Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia en que lo hará con un mínimo de setenta y dos horas, para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la ley.

4. Para los servicios y grupos de trabajadores que habitualmente se excluyen del Calendario general (tales como Vigilancia,

Servicios Médicos, mantenimiento, instalaciones, Servicios contra Incendios), los cuadros de distribución de descansos se elaborarán por períodos de 4 semanas, como mínimo, computados de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

Los trabajadores que como consecuencia de la aplicación de los citados cuadros de distribución les corresponda trabajar en sábados, domingos o festivos, percibirán los plusas que pudiesen corresponderles.

En la distribución de los descansos se aplicarán criterios de rotación equitativa entre todos los trabajadores afectados en cada Servicio, garantizándose como mínimo un descanso de un día y domingo consecutivos en cada período de 4 semanas.

Artículo 14: Jornada reducida de turno de noche.-

1. Los operarios que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de sábado a domingo o de domingo a lunes, en cuatro horas, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

2. El disfrute de esta reducción podrá hacerse, bien dentro de la semana en que se realice el turno de noche, preferentemente en la noche de sábado a domingo o de domingo a lunes, o, si esto no es posible, se acumularán las horas de reducción hasta completar jornadas completas.

3. El derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior, será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los turnos nocturnos, será disfrutado en tiempo. No obstante, previo acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados, podrá trabajarse este tiempo de disminución de jornada, siempre que exista el número de trabajadores necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso se abonará con un valor equivalente, aun cuando no tenga esta naturaleza, al de las horas extraordinarias, además de lo que viene percibiendo actualmente.

5. Cada tres meses los Departamentos o Servicios procederán a efectuar una regularización al personal que efectúa turnos de noche. Si de esta regularización resultara fracción de tiempo de disfrute superior o inferior a las cuatro horas de reducción (según el acuerdo establecido) el trabajador tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente.

Si por el contrario, el saldo fuera desfavorable al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación dentro del año natural y si esto no fuera posible, en el primer trimestre del año siguiente, para completar así el número total de horas/año, procediendo en su defecto, al descuento en nómina del tiempo no trabajado.

Artículo 15: Jornada Reducida de Verano.-

1. Por haber sido suprimida legalmente, no existe ya la Jornada Reducida de Verano, ni compensación económica que la sustituya.

2. Sin embargo, los trabajadores que antes del día 1 de enero de 1978 la tengan concedida, seguirán disfrutándola, a título personal, o cobrando la compensación correspondiente.

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

a). Lo seguirán disfrutando estos trabajadores, sólo - mientras continúen en las categorías y situaciones profesionales por las que se concedió. Quienes teniendo concedida la Jornada Reducida de Verano, cambiaran a otra

categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquellas por las que se concedió. Los que cambien a otras categorías, perderán definitivamente el derecho.

b). Para los trabajadores afectados, el período de Jornada Reducida de Verano será de 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive.

c). Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Madrid, disfrutarán la reducción. Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Valladolid, Sevilla y Palencia, trabajarán la jornada normal percibiendo como compensación el valor de la hora que figura en el Anexo IV del presente Convenio. Esta compensación se devengará diariamente y proporcionalmente al tiempo diario trabajado en el período referido y se abonará en las licencias que lleven aparejado el abono de la prima de reducción.

Artículo 159: Vacaciones.-

A.- Generales.

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
2. Para aplicar los veinticinco días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma:
 - a). Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
 - b). Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
 - c). Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

5. La expresión "preferentemente" que antecede, supone que normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán por los períodos señalados, en verano y Navidad respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de los vehículos, u otras causas graves, la Empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la Representación de los Trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Magistratura de Trabajo.

B. Derecho y disfrute: cómputos.

- 6.1. El derecho al disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.
- 6.2. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.
- 6.3. La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada período a) o b) hasta el primer día del mismo período

del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

6.4. El cómputo se hará por períodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.

6.5. Computado así el derecho a las vacaciones, el período de disfrute, para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del período correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas del disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

6.6. Las variaciones individuales en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

B.- Complementaria individual en razón a la antigüedad.

1. Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la Empresa, según los calendarios correspondientes.
2. El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.
3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 15 de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante los años 1987 y 1988. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.
4. El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas.

Aquellos trabajadores que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior, dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacación.

5. Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

6. Los trabajadores a partir del nacimiento de su derecho deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

7. En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de pre-

sentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

8. Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada en todo caso por la Empresa según las necesidades de organización del trabajo.

9. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.

No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los Departamentos o Servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

10. El disfrute de estas vacaciones se hará en todo caso sin mena alguna de la productividad, para lo cual la Empresa hará en cada caso las modificaciones en la organización del trabajo que considere necesarias.

Artículo 17: Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La Empresa se compromete a facilitar el número de horas extraordinarias que se efectúen, a la Representación de los Trabajadores. Estos datos serán facilitados por períodos mensuales a nivel de Centro de Gastos.

En casos extraordinarios, que deberán justificarse, podrán ser solicitados datos numéricos referentes a otros períodos.

La Dirección de la Empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales, aquéllas respecto a las que el trabajador opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

En tanto subsista como obligación legal el resumen semanal de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará como tal el que resulte del habitual control de fichajes de entradas y salidas, y del recibo mensual de salarios correspondiente en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 18: Asignación de tareas.

Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las Leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

Artículo 19: Ascensos.

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la apti-

tud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la Empresa FASA-RENAULT.

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel o clave que a título informativo figure en la convocatoria, a partir de la fecha del Acta del Concurso en que conste su aprobación en el concurso-examen.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores, quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

5. En orden al ascenso se considerarán las siguientes situaciones:

- a). Personal con categoría de mando.
- b). Personal de Secretaría.
- c). Personal de funciones especiales.
- d). Resto del personal.

6. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo figuran en el Anexo III de este Convenio.

7. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente Convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada.

8. Cuando un trabajador se presente a un concurso, se entiende que en caso de obtener plaza, renuncia libremente a la categoría, al nivel o clave, y situación profesional derivada de su anterior categoría.

9. El acceso a cada una de las categorías de entrada de los diversos grupos, subgrupos y especialidades, así como aquellas categorías que no tienen grados de promoción, se hará por el procedimiento que estime la Empresa más adecuado, bien sea con personal del interior o del exterior.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- a). Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- b). Grupo Subalterno: todas las categorías profesionales salvo Dependiente Principal y Almacenero.
- c). Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reprodutor de planos, Archivero-Bibliotecario, Aspirante.

Para acceder a las categorías de Auxiliar Administrativo y Técnico, bien sean cubiertas con personal del interior o del exterior, será preceptivo superar las pruebas de aptitud requeridas por el Departamento de Selección - Promoción.

10. El acceso al resto de las categorías se efectuará por los procedimientos que se citan en el Anexo III.

Artículo 20º: Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.-

1. A los efectos legales sólo se considerarán ascensos, - aquellos cambios de puesto de trabajo que impliquen variación de categoría profesional.

2. Los cambios de puesto que no supongan ascensos, pero sí aumento de nivel, serán libremente cubiertos por la Empresa, teniendo en cuenta para su provisión los siguientes puntos:

- a). Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- b). Antigüedad en la categoría, en el Servicio o Departamento y en la Empresa.
- c). Conducta observada durante el tiempo de servicio - prestado en FASA-RENAULT.
- d). Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Artículo 21º: Cambio de puesto de trabajo.-

Se reconocen como causas para el cambio de un trabajador de un puesto de trabajo a otro:

- a). Mutuoacuerdo entre Empresa y trabajador.
- b). Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- c). Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- d). Sanción reglamentaria.
- e). Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales.

En el caso a) se estará a lo que ambas partes acuerden.

En el caso b) la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad.

Siempre que el cambio de puesto no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier Factoría. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la Representación de los Trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un - plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo de 13.500 pesetas mensuales, mientras dure esta situación.

En el caso c) la nueva situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el Anexo II sobre disminución de aptitud.

En el caso d) se estará a lo dispuesto legalmente.

En el caso e) la situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el Anexo VII sobre este tipo de cambios.

Artículo 22º: Opción a puesto más favorable.-

Se establece un sistema que permita al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables, tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena (en la misma o en otra Factorías de la misma provincial), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo - igualdad de categoría y nivel.

Se constituirán una o más Comisiones, en las cuales participará la Representación de los Trabajadores, que propondrán las correspondientes normas de funcionamiento y aplicación.

Artículo 23º: Prendas de trabajo.-

1. A cada trabajador de nuevo ingreso se le entregarán por la Empresa dos toallas y dos prendas de trabajo. Tales prendas, en caso de cambio de puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas de trabajo, serán sustituidas por otras dos de estas últimas.

2. Anualmente se entregará una prenda de trabajo y una toalla a cada trabajador, a partir de la fecha de ingreso, excepto en los casos en que por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa se acorte este período.

3. El cómputo del período para la entrega de una prenda de trabajo se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior o debió haberse entregado.

4. La entrega de la prenda o prendas implica la utilización de tal manera que de no ser utilizada, pudiendo hacerlo, no se facilitará una nueva prenda.

Artículo 24º: Prendas de seguridad.-

1. Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad, firmarán un vale con el recibo correspondiente a la entrega material de aquéllas.

2. La Representación de los Trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

- a). Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
- b). Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto, o a notorio incremento de los costes.
- c). Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Artículo 25º: Seguridad e Higiene.-

1. Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá un Comité de Trabajo a nivel del complejo FASA-RENAULT, que estará formado por dos miembros de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría o Centro de Trabajo, elegidos o designados por y de entre los Representantes de los Trabajadores en dichos Comités.

Este Comité de trabajo se podrá reunir ordinariamente cada dos meses. A instancia de la Empresa o de la mayo-

ría de los miembros de este Comité, podrán acordarse reuniones conjuntas sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención en Medicina Laboral.

2. Del seno del Comité de Seguridad e Higiene de cada Factoría o Centro de Trabajo, se nombrará una Comisión integrada por miembros de la Representación de los Trabajadores y del Servicio Médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la Medicina Laboral.

Ante situaciones de discrepancia en esta Comisión, podrán recabarse, de acuerdo ambas partes, informes de asesoramiento de los Organismos Médicos Oficiales especializados.

Artículo 26º: Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.-

La realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría o Centro de Trabajo, o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los Representantes de los Trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 27º: Ingreso de personal.-

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia, respetando no obstante lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

La Empresa procurará que los trabajadores de nuevo ingreso ocupen puestos de los niveles más bajos.

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente (de forma no indefinida), la Dirección de la Empresa, a su elección podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad, o eventualidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de FASA-RENAULT en dichas situaciones.

Artículo 28º: Períodos de prueba.-

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba, o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces la Retribución Primaria correspondiente a un día.

Artículo 29º: Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.-

A). Excedencias.

I. Modalidades.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia por una sola vez, a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.
2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.
3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.
4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.
5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.
6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la Factoría.
7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. Situación especial de la mujer trabajadora.

La situación de la mujer trabajadora que contraiga matrimonio y la excedencia de la misma por razón de alumbramiento, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

El importe de la indemnización, para el caso de rescisión de contrato por matrimonio, será el resultado de multiplicar la retribución primaria de un mes correspondiente a la última situación profesional de la trabajadora por el número de años que lleva trabajando en la Empresa, hasta un límite máximo de nueve, contándose a estos efectos como año completo una fracción de seis meses o superior.

En los casos de rescisión de contrato o excedencia por razón de matrimonio, la petición de la trabajadora deberá ser hecha con un mes de anticipación al menos a la fecha del matrimonio, y de no acordarse otra cosa por ambas partes, la fecha de rescisión del contrato o de comienzo de excedencia respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

Si estando la trabajadora en situación de esta excedencia falleciera su marido, podrá solicitar el término de la excedencia antes de transcurrido el plazo para el que se le concedió, adjudicándosele la primera vacante que se produzca dentro de su categoría.

III. Procedimiento y condiciones.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Personal respectivo.

Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

El tiempo que dura la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de reintegro al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida la petición de reintegro por la Empresa antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos para readmitir al trabajador en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reintegro, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

B). Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

El trabajador que se incorporase a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo po-

testativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutan permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el Arts. 16 de este Convenio.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa, en el momento de retorno del fijo cesará sin derecho a indemnización alguna si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele ésta si no se le hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Artículo 30º: Permisos, licencias y facilidades para estudios.

A). Licencias y ausencias retribuidas.

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su Mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe

de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

Se adjuntan a continuación los cuadros debidamente documentados de licencias y ausencias retribuidas.

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES.

MOTIVO DE LICENCIA.	TIEMPO MAXIMO.	CONCEPTOS A PERCIBIR.							JUSTIFICANTES.
		Retr. Prim.	Prime	Jefe Equ.	P.P.C.	Anti. Jied.	P.D.A.	Tumid.	
1 Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
2 Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, - hermanos y abuelos.	Dos días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3 Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
4 Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5 A) Nacimiento de hijos. B) Adopción de hijos.	- Dos días laborables. - Ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	a) Libro de familia o certificado del Juzgado. b) Copia escritura pública de adopción y certificación inscripción Registro Civil.
6 Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia.
7 Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres y suegros.	Un día natural.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
8 Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres).	Un día laborable.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del Servicio de Empadronamiento.
9 ENFERMEDAD Y CONSULTA MEDICA: a) Consulta a Especialista S.O.E. prescrita por médico de cabecera. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada.	Por el tiempo necesario. Máximo 4 horas-día. Hasta 16 h. al año. Máximo 4 h.-día. Cuatro primeros días año al 50%.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Copia volante médico cabecera S.O.E. y justificante asistencia al médico especialista del S.O.E. Certificado del médico del SOE u otras instituciones sanitarias. Certificado del médico del SOE o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.
10 Accidente de trabajo.	Día accidente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante Servicio Médico FASA o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el S.Médico de FASA.
11 Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

12	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
13	DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO: a) Elecciones b) Tribunales Ordinarios - Testigo. Demandante. Demandado. c) Magistratura de Trabajo - Testigo. Demandante (si prospera la reclamación). Demandante (si no prospera la reclamación). d) Citación o Quintas.	Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. - - Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. - Por el tiempo necesario.	SI SI No No SI SI No SI	SI No No No SI SI No SI	SI SI No No SI SI No SI	SI SI No No SI SI No SI	SI SI No No SI SI No SI	SI SI No No SI SI No SI	SI SI No No SI SI No SI	Certificación de la mesa electoral. Citación. - - Citación. Citación. - Justificante de la citación.
14	Donación de sangre.	Por el tiempo necesario (Máximo 4 h.día).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Extracciones Factoría: VO DE S.Méico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conate hora y duración extracción.
15	FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES. a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones: 1.- Permiso para exámenes finales o parciales. 2.- Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b). Asistencia a cursos de formación profesional específicos: 1.- Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2.- Permiso no retribuido.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año. - La mitad de las que dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h.diarias y 270 h.en todo el curso. El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	SI SI SI SI	SI SI SI SI	SI SI SI SI	SI SI SI SI	SI SI SI SI	SI SI SI SI	SI SI SI SI	Certificado del Centro Escolar. Certificado del Centro Escolar. Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar. Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar.
NOTA IMPORTANTE: Las facilidades contenidas en este ap.se concederán en las condiciones establecidas por Ley.										

- NOTAS:**
- **RETRIBUCION:** La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9c) "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
 - **VACACIONES:** Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por esta causa.
 - **PUNTES:** El disfrute de los días denominados "puente" no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.
 - **OPERACION ANGIOMAS DE NIJOS:** La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
 - **DONACION DE SANGRE Y CONSULTAS MEDICAS:** En casos debidamente justificados, podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: 4 horas.
 - La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores sobre excedencias por esta causa.

CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACION DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

MOTIVO DE LICENCIA	T I E M P O	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO		
		MISMA PROVINCIA (1)	PROVINCIA LIMITROFE (1)	OTRAS PROVINCIAS (1)
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cinco días naturales.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Nacimiento de Hijo.)) Adopción de hijos)	Dos días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cuatro días naturales.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro días naturales.

(1) Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que tiene su domicilio el trabajador afectado.

4. En casos muy excepcionales apreciados por la Empresa, podrán concederse licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos.

5. Cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador de dietas, salarios o cualquier otra retribución, la Empresa podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

B). Permisos para exámenes.

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El cómputo de los días, a los efectos indicados en los artículos anteriores, se hará por horas, considerando cada día a estos efectos de ocho horas. La fracción de hora inferior a treinta minutos se despreciará, y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

En el cómputo de las horas se incluirá el tiempo destinado a los desplazamientos de ida y vuelta al Centro de Trabajo.

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciera uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

c). Turno más favorable.

a. Para estudios: la adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).
2. Que esté inscrito en un curso de un Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurre a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.
3. Que el horario de clase exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.

8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.

9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acopiar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionen y que se publicarán en los tableros de anuncios de todas las Factorías.

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que vinieran percibiendo, siempre que no tengan derecho por su parte a solicitar turno más favorable para estudios.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

b. Para asuntos particulares la Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores,

siempre que avisen al Mando correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

D). Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.
2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.
3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un Centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.
4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la pro-

fesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesión o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

5. Que la asistencia a clases requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases.

6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que está adscrito.

7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.

8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E). Donación de sangre.

Las licencias por este concepto se concederán normalmente para la segunda mitad de la jornada, en las condiciones que se establezcan en el cuadro de licencias.

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada, por aviso médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditar el donante posteriormente la urgencia por justificante expedido por el Centro sanitario correspondiente.

F). Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin perjuicio de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

G). Autorización de salidas.

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de Factoría o Centro, anotándose el tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

Dichas autorizaciones estarán sujetas tanto a los requisitos como a los controles establecidos por la Empresa, a los oportunos efectos.

H). Solicitud de permisos o licencias.

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su Jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibo firmado y hará llegar el original - por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al Jefe de Personal correspondiente, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

En los casos en que proceda, la justificación de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

I). Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven.

de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han dado interrumptas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a las clases.

Artículo 319: Vía de reclamación.-

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad.

Las reclamaciones podrán ser: individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

A). La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante el Jefe inmediato, de forma escrita.

B). Si por el Jefe inmediato no fuera resuelta en plazo de dos días laborables, se podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el Jefe del Departamento.

C). Si el Jefe del Departamento, en el plazo de cuatro días laborables, no contesta o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Personal respectivo.

D). Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al Jefe del Servicio o Jefe del Departamento, previo permiso del Jefe inmediato, el cual no lo denegará - siempre que éste no la resuelva favorablemente.

La Dirección dispondrá de un plazo de siete días laborables para contestar al trabajador.

Durante la tramitación de la reclamación, el trabajador podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes, y en los casos en que hubiera lugar, a los Organismos competentes.

E). Todas las reclamaciones serán contestadas por la Empresa por escrito.

F). Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo, rendimientos, etc., que tengan establecido un procedimiento de reclamación, o petición

específica ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente Convenio, se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

G). La tramitación de cualquier queja o reclamación - no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquélla en la forma y ritmo ordinarios.

Artículo 32º: Plantillas y registro de personal.-

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Se mantiene la obligación de llevar registro general del personal dentro de la Empresa; como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores que a continuación se detallan:

- 1º. Nombre y apellidos.
- 2º. Fecha de nacimiento del trabajador.
- 3º. Fecha de ingreso en la Empresa.
- 4º. Cargo o puesto que ocupa.
- 5º. Categoría profesional a que es adscrito.
- 6º. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7º. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

La Empresa, todos los años, publicará, figurando en los sitios de costumbre, la lista, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integra los respectivos grupos profesionales dentro de los tres primeros meses del año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal a través de los Representantes de los Trabajadores, en su caso, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Artículo 33º: Reconocimiento de antigüedad.-

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, el tiempo que los trabajadores hubieran permanecido en las categorías de Aprendiz, Pinche, Aspirante, Botones y en la situación de Numerario.

La aplicación de estos efectos económicos o de otro tipo sólo tendrá lugar a partir del 1.1.80.

Artículo 34º: Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.-

En el caso de que un trabajador esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un Servicio Médico de la Empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un Órgano Médico de funcionamiento colegiado formado por varios médicos pertenecientes a otros Servicios Médicos de la propia Empresa, distinto del que formuló el diagnóstico recurrido.

CAPITULO QUINTOSERVICIOS SOCIALESArtículo 35º: Comisiones de Asuntos Asistenciales.-

1. En cada una de las Factorías de MONTAJE-1 y MONTAJE-2, CARROCERIAS y MOTORES de Valladolid, en Lade Sevilla, en la de Palencia y en el Centro de Madrid, se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos

Vocales miembros de la Representación de los Trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. Se constituirá también una Comisión Central Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por siete Vocales de la Representación de los Trabajadores de las Comisiones locales (uno por cada una de ellas) y otros siete nombrados por la Empresa (y sus respectivos suplentes, que en el caso de los trabajadores serán el resto de los miembros de cada Comisión local respectiva).

3. En cada una de las Comisiones cada una de las partes nombrará, de entre los respectivos Vocales, un Secretario; ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

4. En cada reunión actuará de Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión alternativamente, un Vocal de cada Representación.

5. Son facultades y fines de las Comisiones locales y de la Central (cada una en su ámbito) únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados con casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna Comisión Mixta específica del tema que se considere, salvo que la Representación de los Trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

6. Las Comisiones Asistenciales podrán estudiar y hacer propuestas a la Empresa sobre los siguientes temas:

- Becas y Bolsas para estudios.
- Premios.
- Venta de vehículos a productores.
- Venta de piezas sobrantes de vehículos.
- Otros temas, previo acuerdo de la Representación de los Trabajadores y de la Empresa.

7. Los vocales de la Representación de los Trabajadores pertenecientes a las Comisiones Asistenciales, podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la Comisión Asistencial Local o Central correspondiente al ámbito del subcomité.

8. Cada una de las representaciones (de los Trabajadores y de la Empresa), en cada Comisión Paritaria, tendrá un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la reunión en que haya de procederse a votación.

9. Reuniones: las reuniones ordinarias se celebrarán con una periodicidad mensual, en el caso de las Comisiones locales, y trimestral, en el de la Comisión central.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones locales y de cinco días laborables en las de la Comisión central.

10. Las normas de funcionamiento de la Comisión central, serán elaboradas mediante acuerdo por la propia Comisión.

Las correspondientes a las Comisiones locales serán elaboradas por ellas mismas y propuestas para su aprobación a la Comisión central.

Artº. 36º: Venta de piezas sobrantes.-

La Empresa, como viene haciéndolo a través del denominado "Almacencillo", normalmente ofrecerá en venta a sus trabajadores, antes de ofrecerlas a otras personas (y salvo en casos especiales), aquellas piezas del automóvil almacenadas como material inmovilizado que decida poner en venta por no tener prevista su utilización por parte de la propia Empresa, ni su destino a la red comercial, ni proceda su devolución a proveedores.

Para ello, la Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores la lista de las piezas que haya decidido vender, y la mencionada Representación acordará con la Empresa el sistema de venta a los trabajadores que considere más apropiado.

Artículo 37º: Comedores.-

Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los Centros de Trabajo a precio económico, FASA-RENAULT mantendrá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

En los Centros donde exista comedor se formará una Comisión Paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la Empresa para ayudarle en la dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Artº. 38º: Fundación FASA-RENAULT.-

La Empresa continuará a través de la Fundación FASA-RENAULT su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

El Vocal-patrono representante de los trabajadores en la Fundación, será elegido por la Representación de los Trabajadores.

Instalaciones deportivas: La Dirección de la Empresa a través de la Fundación FASA-RENAULT, proseguirá con su política actual de mantenimiento y desarrollo de las instalaciones deportivas, siempre que las circunstancias lo permitan.

Artículo 39º: Aportación de la Empresa a la Mutua del Personal de FASA-RENAULT.-

La Empresa subvencionará a la Mutua del Personal de FASA-RENAULT con una aportación mensual en función al número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedio mensual de 850 pesetas por afiliado para 1987, y en 721 pesetas para 1988.

Artículo 40º: Créditos.-

La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Artículo 41º: Premios.-

Se regularán por las normas establecidas en el Anexo nº 6 del presente Convenio.

Artículo 42º: Cursillos de formación profesional y culturales

1. La Empresa organizará los cursillos de formación culturales y de aquellas especialidades que considere convenientes,

informando previamente a la Representación de los Trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la Representación de los Trabajadores presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

2. La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Ascensos asume el papel de colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación; para ello, a esta Representación se le asignan entre otras, las siguientes competencias:

1º. Información: ésta se dará por parte de la Representación de la Dirección de la Empresa en dos niveles:

a). Con carácter general: el Dpt. de Formación informará a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ascensos Cuatrimestralmente, de los planes de formación.

b). Con carácter local: en cada Centro de Trabajo afectado por los distintos cursillos de formación, se informará previamente al Comité de Promoción respectivo de:

- b.1) características y tipo de cursillo.
- b.2) ámbito y número de trabajadores afectados.

2º. Asesoramiento: la Representación de los Trabajadores, en el seno de la Comisión de Ascensos, podrá proponer para su realización a la Representación de la Empresa, cursillos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

3º. La Comisión de Ascensos estudiará la posibilidad de que todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen, tengan la oportunidad (en función de las necesidades de la Empresa y de los medios del Dpt. de Selección-Formación en cada Centro de Trabajo) de asistir a los cursos de Formación Cultural Tecnológica (A.P.P.) que se impartan, fuera de horas de trabajo sobre estas materias de nuevas tecnologías.

Artículo 43º: Economato Laboral.-

La Empresa mantendrá el servicio de Economato en aquellas localidades en que por el número de trabajadores de su plantilla así lo dispongan las leyes vigentes.

Artículo 44º: Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.-

Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

- 680 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).

- 862 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 6.890 pesetas y 8.420 pesetas respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

En el caso de hijo subnormal, la ayuda escolar tendrá siempre la cuantía máxima de las dos anteriormente citadas y comenzará a percibirse desde la edad en que la subnormalidad sea conocida hasta los veinte años inclusive.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de 5.361 pesetas mensuales, para los hijos subnormales durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada la subnormalidad hasta los 40 años de edad inclusive.

A estos efectos, el diagnóstico de subnormalidad habrá de ser establecido por la Seguridad Social u otro Organismo competente.

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro organismo competente haya fijado el comienzo del devengo de su propia prestación. Para el cálculo de la cuantía de los atrasos, se utilizará la cuantía de la ayuda vigente en el momento del abono de dichos atrasos.

En caso de que el padre y la madre presten sus servicios en FASA-RENAULT, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso, las ayudas referidas serán abonadas a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo éste que debe ser justificado fehacientemente, ante la respectiva Jefatura de Personal.

Artículo 45º: Seguros complementarios de la Seguridad Social.-

A). De accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

B). De accidente no laboral y enfermedad común.

1. Con independencia del seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el apartado A) de este artículo, e incompatible con el mismo, se establece un Seguro de Vida e Invalidez, consistente en el abono de la suma de un millón de pesetas por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

1). Normas comunes para ambos seguros.

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.

2. A estos efectos, se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito para los casos de muerte y para los restantes la fecha de la Resolución o Sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital garantizado será en todo caso el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la Aseguradora abonará el capital garantizado en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente a:

- 1º. Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- 2º. Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- 3º. En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante comunicación por carta certificada a la Aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte, cuando éstos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge, en los supuestos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros por cualquiera de los riesgos que cubren es excluyente de la de los demás, de tal manera que, un accidente o una enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y, aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno u otro seguro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso habrá de acreditarse fehacientemente ante la Empresa, la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

Artículo 46º: Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.-

A. A partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional y siempre que, en su caso, esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la Empresa abonará, por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de los salarios brutos del trabajador en baja.

B. El abono se efectuará teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1º. Los conceptos de retribución primaria, prima de productividad o percepción suplementaria, antigüe-

dad y turnicidad, en su caso, tendrán los importes mes por categoría y nivel o clave en el momento de la baja que figuren en las tablas de retribución y que se confeccionen como desarrollo del presente Convenio.

En el caso de que el trabajador perciba compensación - por jornada reducida de verano en los meses en que la misma se devenga, se incluirá el valor correspondiente en la compensación complementaria.

2º. Por el resto de los conceptos, tales como pluses - de nocturnidad, festivo, guardería y otros, se abonará una cantidad que será siempre la misma durante el período en que se perciba el complemento objeto de esta regulación, y cuyo importe será equivalente al promedio correspondiente por estos conceptos, durante los tres meses de calendario inmediatamente anteriores a la baja, excluyendo para este cálculo los devengos correspondientes a los meses en los que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones colectivas (de verano y de Navidad).

3º. Solamente se incluyen para este cálculo las jornadas normales y no las horas extraordinarias ni los trabajos extraordinarios.

Tampoco se incluyen los importes salariales debidos a regularizaciones, atrasos, retroactividades o diferencias de nivel, así como cualquier otro abono de vencimiento periódico superior a un mes.

No serán objeto de compensación económica los períodos de descanso o reducciones de jornada a que el trabajador en activo tuviera derecho, tales como reducción de jornada por trabajo nocturno, descanso para el boca a boca, o cualquier otro.

D. La prestación complementaria será, en consecuencia, la resultante del cálculo previsto en el apartado A, teniendo en cuenta la suma de conceptos integrados en los puntos 1 y 2 del apartado B., que tendrá la condición de complemento fijo (salvo los meses de jornada reducida de verano) y se percibirá mientras persista la situación de baja y como límite, hasta que se agote el período de incapacidad laboral transitoria, incluidas sus correspondientes prórrogas.

Expresamente se hace constar que en caso de producirse nuevas bajas por enfermedad o accidente, el período para tener, o en su caso, volver a tener derecho a la prestación a que se refiere este artículo, se computará desde la fecha de la nueva baja, salvo que se trate de recaídas de la misma enfermedad o accidente, en cuyo caso la Empresa lo considerará y decidirá sobre la concesión o no del complemento, siempre que la nueva baja se produzca en un plazo inferior a seis meses desde la última alta.

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los Centros de Trabajo de la Empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel Complejo FASA-RENAULT del 4'44 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0'72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda dejará el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará

facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la Empresa.

En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la Empresa.

2. Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorio o instituciones sanitarias) para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente causa de su baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa le facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

3. Facilitar al personal sanitario encargado por la Empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

E. Cesará el trabajador de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

1. Parte médico de alta.

2. No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.

3. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituía motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.

4. Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.

5. Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

6. Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

F. La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva firme.

- J. La retirada del complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.
- H. El cálculo del índice de absentismo se obtiene mediante la siguiente fórmula:

Número de horas perdidas x 100

$$\text{Número de Horas Teóricas} \left\{ \begin{array}{l} \text{Vacaciones} \\ \text{y días} \\ \text{de descanso} \end{array} \right. \rightarrow \left\{ \begin{array}{l} \text{Reducción} \\ \text{de cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right.$$

en dicha fórmula el número de horas perdidas viene referido al concepto de enfermedad común o accidente no laboral en los casos del índice que afecta a la prestación complementaria derivada de tales causas y al concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los relativos al índice que condiciona el complemento de venenido de estas últimas contingencias.

- I. Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1.1.87, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1987.

CAPÍTULO SEXTO

TRABAJO Y RETRIBUCION

Artículo 47º: Rendimientos.-

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

Servirá de base para determinar el rendimiento exigible el desarrollado por los trabajadores de los puestos computables para la determinación del índice de productividad que, según lo dispuesto en este Convenio, se utiliza para el cálculo de la prima.

La Empresa establecerá cuantos controles estime necesarios para lograr los tiempos y rendimientos exigidos.

Puesto que en FASA-RENAULT se trabaja por unidades de tiempo y no a tarea fija ni a destajo:

- a. La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el período computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.
- b. La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

En cada puesto de trabajo se colocará la hoja de operaciones a realizar con sus tiempos. Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados.

Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación del puesto, y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se emplearán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificación, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de nueve meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de quince meses para las cadenas y trabajos colectivos.

Se podrá realizar un tercer cronometraje antes de transcurridos cuatro años desde el lanzamiento de los trabajos nuevos o modificados.

Los tiempos definitivos no podrán ser modificados excepto en los casos siguientes:

- a). Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.
- b). Por mejora del proceso operatorio o del proyecto del vehículo, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.
- c). Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- d). Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.
- e). En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques de chapa, por transporte, recuperación de piezas porosas, etc. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

La Comisión Paritaria entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como las discrepancias que puedan surgir respecto a los períodos de adaptación del trabajador al rendimiento establecido.

Las reclamaciones se interpondrán mediante escrito individual en un plazo de quince días a partir del hecho que las motive y transcurrido aquél se notificará el acuerdo al reclamante y a la Empresa en un plazo de diez días.

Artículo 48º: Clasificación profesional.-

1. GRUPO OBRERO.

- Jefe de Equipo (como se define en la Ordenanza).
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Oficial 3º de Fabricación.
- Mozo Especialista de Almacén.
- Especialista.
- Peón.
- Agente de Producción de primera.
- Agente de Producción de segunda.
- Agente de Producción de tercera.

En el Grupo Obrero las categorías de Oficial de primera, segunda y tercera, incluyen las especialida-

des ya reconocidas y desempeñadas en la Empresa y las de Mecánico Probador, Probador, Verificador grupo obrero, Carretillero y Bombero, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

Con objeto de hacer posible una promoción de los Especialistas de Fabricación, dentro de la naturaleza de las funciones que les son propias, se crea la categoría de Oficial de 3ª de Fabricación, cuyas plazas serán establecidas según las necesidades de la organización del trabajo, y a las que podrán optar los especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos 8 años, y mediante la superación de pruebas prácticas de aptitud sobre el trabajo propio de su Taller, Sección, Línea, etc., o que habitualmente puedan desempeñar

A las personas que accedan a esta categoría, les podrán ser encomendadas sustituciones de otros trabajadores de su Taller, Sección, etc., y desarrollar cualesquiera de las funciones para las que son aptos.

Estos Oficiales de 3ª designados mediante este procedimiento no se tendrán en cuenta a los efectos de los porcentajes mínimos que para cada grado de oficialía señala la Ordenanza Siderometalúrgica.

Las normas por las cuales ha de regirse esta promoción serán las aprobadas en Comisión de Ascensos, Acta nº 3 de 5.11.81.

2. GRUPO SUBALTERNO.

Listero.
Almacenero.
Chófer de turismo.
Conductor de camión.
Conductor de autocar.
Vigilante jurado de Seguridad.
Vigilante.
Vigilante-Conductor.
Cabo de Guardas..
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Telefonista.
Limpiadora.
Botones.
Cocinero.
Ayudante de cocina.
Camarero.
Encargado de Economato.
Encargado de vigilancia.
Encargado general de Vigilancia.
Dependiente auxiliar de Economato.
Dependiente principal de Economato.

3. GRUPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.

A. SUBGRUPO ADMINISTRATIVO.

Jefe de primera. —
Jefe de segunda. —
Jefe de tercera. —
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Aspirante.

B. SUBGRUPO TÉCNICO.

B.1. TÉCNICOS TITULADOS:

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
Perito e Ingeniero Técnico.

Ayudante de Ingeniero.
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
Graduado Social.
Asistente Social.
B.2.- TÉCNICOS NO TITULADOS.

B.2.1. Otros técnicos no titulados:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Métodos de tercera.
Verificador de primera (grupo técnico).
Verificador de segunda (grupo técnico).
Verificador de tercera (grupo técnico).
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Estudios de primera.
Agente de Estudios de segunda.
Agente de Estudios de tercera.
Técnico de Producción de primera.
Técnico de Producción de segunda.
Auxiliar Técnico de Producción.
Agente Técnico de primera.
Agente Técnico de segunda.
Agente Técnico de tercera.

B.2.2. Técnicos de Laboratorio:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Analista de primera.
Analista de segunda.
Auxiliar.

B.2.3. Técnicos no titulados de Taller:

Jefe de Taller.
Maestro de Taller.
Maestro segundo.
Contramaestre.
Encargado.
Capataz de Especialistas.
Capataz de Peones.

B.2.4. Técnicos de Oficina:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Jefe de primera Delineante Proyectista.
Delineante Proyectista B.
Delineante Proyectista A.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calculador.
Reproductor de planos.
Jefe de primera técnico.
Jefe de segunda técnico.
Jefe de tercera técnico.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.
Agente de Seguridad de primera.
Agente de Seguridad de segunda.
Auxiliar Técnico.
Archivero-Bibliotecario.

B.2.5. Técnicos de organización del trabajo:

Jefe de Sección de Organización de primera.
 Jefe de Sección de Organización de segunda.
 Jefe de Sección de Organización de tercera.
 Técnico de Organización de primera.
 Técnico de Organización de segunda.
 Auxiliar.

B.2.6. Técnicos Comerciales:

Jefe Comercial de primera.
 Jefe Comercial de segunda.
 Jefe Comercial de tercera.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Artículo 49º: Valoración de puestos de trabajo.-

En las Factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la Empresa mediante el Manual único de valoración de FASA-RENAULT.

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el Anexo nº 1, "Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo", cuyo texto forma parte de este Convenio.

Artículo 50º: Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.-**1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:**

a). Retribución primaria: es la que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el Anexo nº 4 de este Convenio.

b). Percepción variable: se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el Anexo nº 5, "Estatuto de la prima de incentivo a la productividad".

2. Retribuciones especiales:

a). Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria.

b). Gratificaciones de Marzo y Setiembre: estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el Anexo número 4, que forma parte de este Convenio.

La gratificación de Marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero y la de setiembre en la primera quincena de este mes.

c). Antigüedad:

1. Premios por trienios: se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cinco.

La tabla de valores correspondientes a los trienios, es la que figura en el Anexo número 4 (Tabla nº 3) de este Convenio.

2. Premio especial de Antigüedad: se establece un premio especial de 145.720 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la Empresa. En el importe de este premio están ya comprendidos los importes que a estos trabajadores les corresponderían por los trienios.

3. Tanto el cómputo de los trienios como el del premio especial, se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

d). Pluses:

1. Plus de turnicidad: para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 21'25 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. Plus de trabajo en domingo y festivo: se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifra en el 40 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en dichos días.

3. Plus de guardería: se abonará para el trabajo realizado con la denominación de "Trabajo de Guardería", un plus cuya cuantía se cifra en el 80 por 100 de la Retribución Primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los periodos que se determinen para el derecho a este plus.

4. Plus de nocturnidad: se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la Retribución Primaria.

5. Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche: con independencia del plus ordinario de nocturnidad establecido en el número anterior y del beneficio de reducción de la jornada del turno de noche, se establece este nuevo plus, cuyo importe será equivalente al del plus de turnicidad. Para tener derecho a la percepción de este plus, se requerirá que el trabajador preste sus servicios en horario fijo de noche durante al menos un mes, contado de fecha a fecha.

La percepción de este plus es incompatible con el de Turnicidad.

6. El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su na

turalidad puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el Régimen de Valoración y Retribución de este Convenio.

e). Licencias y ausencias retribuidas:

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas, serán abonadas de conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente Convenio en el artículo 30.

Artículo 51º: Conceptos retributivos para el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones.-

1. Retribución por jornada ordinaria: estará formada por:

a). Retribución primaria: corresponderá a la categoría profesional y clase del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el Anexo número 4 de este Convenio.

b). Percepción suplementaria: siendo las tareas que se realizan en estos Centros de Trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondan a una medida científica de la productividad, se establece una percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría, según se indica en la tabla que se inserta en el Anexo número 4 ya citado.

2. Retribuciones especiales:

a). Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Retribución Primaria.

b). Gratificaciones de Marzo y Setiembre: se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo número 4.

La gratificación de Marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero y la de Setiembre en la primera quincena de este mes.

c). Antigüedad: se abonará tal y como se dispone en el artículo anterior para los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

d). Pluses.

1. Se devengarán en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente por las mejoras que se establecen en este Convenio.

2. A los pluses de nocturnidad, de trabajo en domingo y festivo, de guardería y especial de nocturnidad por jornada fija de noche, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 50, apartado d), números 2, 3, 4 y 5.

3. Licencias y ausencias retribuidas.

Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Artículo 52º: Aplicación de los conceptos retributivos.

A). Retribución primaria: corresponde abonarla en los siguientes casos:

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Licencias reglamentarias: permisos para exámenes cuando hayan de ser retribuidos.
3. Vacaciones.
4. Domingos y festivos.

Los devengos correspondientes a los domingos y festivos se abonarán en proporción a los días trabajados.

Licencias reglamentarias: el trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a la licencia en los casos que se recogen en el cuadro que figura en el presente Convenio.

B). Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y setiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los períodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de setiembre a febrero y de febrero a setiembre.

C). Prima de incentivo a la productividad (Valladolid, Sevilla y Palencia) o percepción suplementaria (Madrid y Delegaciones). La prima o percepción suplementaria se devengarán:

1. Por el tiempo ordinario de trabajo a prima o percepción suplementaria.
2. Por los días de vacaciones establecidos.

D). Antigüedad: se devengarán en los mismos casos que la percepción primaria.

E). Plus de turnicidad: se devengarán por las horas efectivas de trabajo a prima. También se devengarán durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el período anterior, computado de vacación a vacación.

A los efectos del abono del plus de turnicidad se distinguen las siguientes situaciones:

1. Personal que trabaja en turnos preestablecidos por la Dirección (personal en régimen de trabajo a turnos), de mañana, tarde y noche, o dos cualesquiera de éstos:

a. Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los productores incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este Convenio, mientras vengán efectuando los cambios de turno.

b. Casos especiales en que la rotación (cambio de turno) se produce en un período superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etc.).

Los trabajadores incluidos en régimen de turnos de estas características, tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno que dentro del período total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de aquéllos en que se haya cambiado de turno.

c. No se considerará en régimen de trabajo a turnos el productor que aun teniendo un horario coincidente con uno cualquiera de los turnos, por haberlo solicitado voluntariamente o por cualquier otra causa, no efectúe rotación normal de horario.

d. En el caso de que un productor comience o cese en el régimen de trabajo a turnos, comenzará o cesará, respectivamente, su devengo del plus de turnicidad, coincidiendo con el primero o el último día de su inclusión en este régimen de trabajo.

2. Trabajadores con horario fijo que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal.

Se devengará el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

F) Plus de nocturnidad: se devengará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas.

G). Plus de trabajo en domingo y festivo: los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al "Plus de Guardería", percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviere derecho, un "Plus de Festivos" de cuantía señalada en el artículo 50 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

- Para el domingo: al horario del turno de tarde del sábado y los turnos de mañana, tarde y noche del domingo.

- Para el festivo: al horario del turno de noche de la víspera, y los turnos de mañana, tarde y noche del festivo.

En el momento actual, las horas que detentaban los períodos anteriores son:

- Para el domingo:

En Valladolid y Palencia: desde las catorce horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

En Sevilla: desde las quince horas del sábado hasta las siete horas del lunes.

- Para el festivo:

En Valladolid y Palencia: desde las veintidós horas del día inmediato anterior al festivo, hasta las seis horas del día siguiente al festivo.

En Sevilla: desde las veintitrés horas del día inmediato anterior al festivo, hasta las siete horas del día siguiente al festivo.

El "Plus de Festivos" es incompatible con el "Plus de Guardería".

H). Plus de Guardería: los trabajadores que por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividad continuada, vigilancia, guardería médica, etc., tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica en domingo o festivo, y en consecuencia tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia especial un "Plus de guardería" de cuantía señalada en el artículo 50 de este Convenio.

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el "Plus de domingos y festivos". Se amplía el inicio del devengo del plus de guardería, para el personal que viene percibiéndolo, a las 22 horas (23 en Sevilla) del viernes, cuando en el sábado de la misma semana descansan o vayan todos los turnos según el calendario general de cada Centro de Trabajo.

Este "Plus de guardería" es incompatible con el de domingos y festivos.

A efectos del reconocimiento del derecho y percepción del plus, se requerirá:

1º. Que el trabajador tenga obligación de trabajar en dicho puesto, domingos o festivos. Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.

2º. Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico. Se entiende por habitual el trabajo que respondiendo a los planes de organización previstos por la Empresa, para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

Se entienda por trabajo periódico aquél que se realiza obedeciendo a unos ciclos concretos marcados por la Empresa, dentro de los planes de organización del puesto y descartando todos aquellos ejecutados de forma esporádica o aislada.

3ª. Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al Plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

4ª. Que el trabajo en domingo o festivo comporte un descanso semanal compensatorio.

La Empresa deberá declarar, expresamente, los puestos con derecho al Plus de guardería, cuando reúnan los requisitos anteriormente indicados.

I). Vacaciones: se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción suplementaria, Antigüedad, Turnicidad y Plus Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche, Plus de Disminución de Aptitud, Plus Jefe de Equipo y los Pluses de Nocturnidad, Festivo y Guardería.

J). Reducción del tiempo de trabajo real al año: las reducciones en el tiempo de trabajo real anual, tanto las concedidas en anteriores Convenios como las producidas por otras causas, hasta llegar a la jornada que figura en este Convenio no implicarán merma de retribución alguna.

K). Plus especial de nocturnidad, por jornada fija de noche: se aplicarán, como normas complementarias, las que rijan para el plus ordinario de nocturnidad.

Artículo 53º: Conceptos retributivos a efectos legales.-

I. Clasificación.

A). Por aplicación de la normativa de Ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Salario base: se fija como salario base el importe de la retribución primaria.

Complementos salariales: los diferentes complementos salariales pactados quedan distribuidos atendiendo a su naturaleza, del siguiente modo:

- Personales.

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC).

Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

Pluses creados antes de 1966 (a que se refiere el apartado 2º del artículo 8 del actual Convenio).

Compensación por jornada reducida de verano.

- De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de Equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de Guardería.

- Por calidad y cantidad de trabajo:

Prima de incentivo a la productividad para Valla dolid, Sevilla y Palencia y percepción suplementaria para Madrid.

Horas extraordinarias.

- Vencimiento periódico superior al mes.

Gratificación de Julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Marzo..

Gratificación de Setiembre.

- Los pluses creados antes de 1966, a que se refiere el apartado 2º del artículo 8 de este Convenio, son:

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapa.

Gratificación de servicios de incendios.

Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución:

A). Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades brutas.

B). Los salarios y sueldos de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral, serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

Las percepciones que correspondan según este Convenio en la parte que superen las mencionadas bases legales de cotización, únicamente se computarán para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y hasta los límites establecidos para este seguro.

Artículo 54º: Plus de Percepciones Consolidadas.-

Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

CAPÍTULO SEPTIMO *****

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55º: Faltas y sanciones.-

Se aplicará lo dispuesto sobre las faltas y sanciones en la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

Este plazo no es aplicable al caso en que la sanción consista en despido.

Artículo 56º: Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.-

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves, - tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia.

Con el fin de garantizar el adecuado análisis de las - faltas graves, los periodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Artículo 57º: Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.-

Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados - se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Artículo 58º: Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.-

Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves de acuerdo con la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior aplicando automáticamente el régimen de sanciones contenido en dicha Ordenanza.

La suspensión para lo sucesivo del sistema de penalización, será comunicada por escrito al trabajador afectado, manteniéndose vigente hasta que la Dirección acuerde reintegrarle al mismo, o cuando transcurran sin comisión de ulteriores faltas de esta naturaleza, los plazos establecidos en el artículo de este Convenio sobre "Anulación de notas desfavorables".

CAPITULO OCTAVO

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.-

Artículo 59º: Facilidades para la Representación de los Trabajadores.-

Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las Representaciones Centrales de la Empresa y de los Trabajadores en las reuniones del Comité Intercentros de fechas

29-7-80, 4-9-80 y 25-9-80 (Actas nros 3, 4 y 5 respectivamente) en sus propios términos.

Artículo 60º: Comité Intercentros.-

Las características especiales de FASA-RENAULT (unidad de dirección, existencia de un solo Convenio Colectivo Interprovincial, Centros de Trabajo en distintas provincias, concurrencia de 7 Comités de Empresa, imprescindible concatenación del proceso productivo, etc.), hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros de Trabajo, excepto en la negociación del Convenio Colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de FASA-RENAULT, En consecuencia:

1º. Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que tendrá como funciones las de ser informado, informar, tratar y negociar con la Representación de la Dirección de la Empresa las cuestiones incluidas en las competencias que se señalan en este Convenio.

El número total de miembros del Comité Intercentros será de trece.

2º.

2.1. Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Especialistas y No Cualificados por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

Si en la división resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fuesen iguales, la adjudicación será por sorteo.

2.2. Del número de puestos correspondientes a cada Colegio, según el apartado anterior, se atribuirá a cada candidatura de las presentadas en cada Colegio en las últimas elecciones a miembros de los Comités de Empresa, mediante el sistema de representación proporcional, el que resulte del cociente de dividir el número de sus votos por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puestos sobrantes, se atribuirán a la candidatura o candidaturas que tengan un mayor resto de votos.

2.3. Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los Centros de Trabajo.

Los puestos se distribuirán procurando que estén representados proporcionalmente todos los Centros de Trabajo.

2.4. El reparto proporcional a que aluden las normas anteriores se efectuará, ante una eventual incompatibilidad, aplicando rigurosamente la norma 2.2.

2.5. Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1., en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1., con la reducción correspondiente en el del Colegio de Especialistas y No Cualificados, todo ello dentro de la misma candidatura.

3º. El Comité Intercentros ostentará por propio derecho reconocido en el presente Convenio la representación del conjunto de los trabajadores.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un Centro de Trabajo, y por razón de la materia, entre otras, usintar la representación de los trabajadores en:

1. Calendarios Laborales, vacaciones colectivas y horarios generales.
2. Modificación de las condiciones de trabajo que afecten a más de un Centro de Trabajo.
3. Cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de Trabajo.

Artículo 61º: Secciones Sindicales.-

1. Secciones Sindicales. La Dirección de la Empresa, junto con la Representación de los Trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las Secciones Sindicales y Delegados de las mismas.

2. Delegados Sindicales para toda la Empresa. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un Delegado Sindical para toda la Empresa, tendrá como requisito imprescindible que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15 por 100 de los votos válidos de cada Colegio Electoral en toda la Empresa.

CAPITULO NOVENO *****

REVISIÓN SALARIAL PARA 1987

Artículo 62º: Cláusula de revisión salarial para 1987.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, del mes de diciembre de 1987 registre un aumento superior al 6 por ciento respecto del de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra del 6 por 100. Este aumento se abonará con efectos de 1º de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1986, tomadas como base para aplicar los aumentos pactados en el Convenio para 1987.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1988.

CAPITULO DECIMO *****

CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 1988.

Artículo 63º: Salarios y otros conceptos retributivos.-

Los salarios y demás conceptos económicos cuyos valores numéricos figuran expresamente en la "Propuesta final global de la Empresa", de fecha 21 de abril de 1987, referidos al año 1987, serán actualizados para 1988 incrementándolos en

el 105 por 100 de la previsión oficial hecha por el Gobierno sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para 1988.

Artículo 64º: Cláusula de revisión salarial para 1988.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 1988 respecto del referido al mes de diciembre de 1987 registrara un aumento superior al 105% de la previsión que en su día realizara el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada el 1º de enero de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la actualización aplicada a principio del año.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos de 1º de enero de 1989 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1987 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1989.

A N E X O I

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

1. Ámbito del Reglamento: El presente Reglamento completa lo dispuesto en los artículos 49 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2. Puesto de trabajo: Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador.

3. Valoración de los puestos:

3.1. Será realizada por la Empresa en las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 49 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

3.2. Servirá de base para hacer la valoración el contenido del puesto de trabajo.

El contenido a valorar será el realmente desarrollado por el trabajador dentro del que le haya sido asignado al puesto.

3.3. Al efectuar la valoración de un puesto, la consideración de los riesgos y condiciones ambientales se hará en todo caso teniendo en cuenta que el trabajador y la Empresa están obligados a cumplir las normas de seguridad y emplear los medios de protección existentes en el momento de efectuar su valoración.

3.4. A efectos informativos, en la sede de cada Representación de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo existirá un ejemplar del Manual de Valoración, a disposición de los trabajadores, para su consulta.

4. Asignación de niveles: La Empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos.

La Empresa tendrá la facultad de asignar un nivel provisional, que podrá ser distinto del definitivo, en los casos siguientes:

4.1. A los puestos ocupados por trabajadores de nuevo ingreso durante el período de prueba en la Empresa.

4.2. A los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que hayan superado el período de prueba, siempre que sea necesario un período de formación y hasta un máximo de cuarenta días de trabajo real en dicho puesto.

4.3. A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúe su valoración, que se llevará a cabo en los mismos plazos establecidos para la atención de revisiones por iniciativa de la Empresa, y de las reclamaciones efectuadas por los propios titulares de los puestos, y que figuran en los apartados 8 y 9 de este Anexo, a menos que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de dicho plazo; el nuevo plazo se fijará de acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

4.4. A los puestos a que den lugar las modificaciones en los métodos o en los medios de producción (instalaciones, máquinas, útiles, herramientas, etc.), mientras se supera el período de prueba a punto.

4.5. A los puestos ocupados por trabajadores que, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, hayan sido destinados a los mismos con carácter de interinos o eventuales del interior.

6. Consolidación de niveles: Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un trabajador cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de trabajo durante setenta días de trabajo real en el periodo de un año contado de fecha a fecha.

La fracción de jornada superior a tres horas, tendrá a estos efectos, la consideración de jornada completa.

Es condición indispensable para la consolidación, el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado. Si, como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente, que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el periodo establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

6. Comunicación de niveles: La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa.

Cuando un trabajador sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a ocho días laborables.

Se comunicará por escrito:

- El nivel provisional en los casos en que proceda, haciendo constar de forma expresa este carácter de "provisional".
- El nivel resultante de una revisión efectuada, tanto por iniciativa de la Empresa como por reclamación del titular del puesto.
- La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

Se considerará comunicado al trabajador, a efectos de consolidación, el nivel que haya servido de base para el cálculo del recibo mensual de salarios, percibido por el trabajador, distinguiéndose en este recibo si el nivel es provisional o definitivo.

7. Nivel y retribución: La retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que ocupa en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la Empresa y el trabajador o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

El cómputo de la retribución devengada se hará siempre por jornadas completas; la fracción de jornada superior a tres horas será contabilizada a estos efectos como completa en el caso de trabajador en puesto de distinto nivel durante la misma jornada, en el superior de los que correspondiera a los que hubiera ocupado.

El cálculo y abono de licencias reglamentarias, gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad, Marzo y Setiembre, y domingos y festivos, se hará de acuerdo con el último nivel definitivo o provisional comunicado al trabajador.

8. Revisión de la valoración:

8.1. La Empresa podrá efectuar por propia iniciativa la revisión de la valoración de los puestos en cualquier momento.

Para ello, se establecen los siguientes plazos:

- El Departamento peticionario dispondrá de un plazo de quince días naturales para cursar dicha petición al Departamento de Valoración, a contar desde la fecha de la entrega del cuestionario por el trabajador a su jefe inmediato.
- El Departamento de Valoración efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales, contados desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.
- La Empresa comunicará por escrito el resultado al trabajador, en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración al Departamento peticionario.
- Cuando la gran cantidad de puestos a valorar haga inviable el cumplimiento de estos plazos, se comunicará tal circunstancia a la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración.
- En todo caso se considerará comunicado el nivel resultante de la valoración al trabajador, una vez transcurridos los setenta y cinco días naturales desde la entrega del cuestionario al jefe inmediato.
- A estos efectos no serán computables los periodos de vacaciones que se establezcan.

8.2. Los efectos económicos de una revisión tendrán retroactividad desde la fecha de recepción, por parte del jefe inmediato, del cuestionario debidamente diligenciado por el titular del puesto.

7. Reclamaciones: El trabajador disconforme con el nivel definitivo del puesto que ocupa, podrá efectuar reclamación cuyo trámite y tratamiento serán los siguientes:

a). Preparación de la reclamación: el trabajador formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado, por cuadruplicado, en el que exponerá las razones de su disconformidad con el nivel asignado al puesto.

También efectuará la descripción del puesto de trabajo utilizando un ejemplar del cuestionario destinado al efecto.

Los impresos de reclamación y cuestionario de descripción de funciones, serán solicitados por el trabajador a su jefe inmediato, el cual se los facilitará.

b). Presentación de la reclamación: la hará el trabajador reclamante ante su jefe inmediato, al que entregará los cuatro ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

El jefe inmediato admitirá siempre la reclamación y devolverá -- al reclamante uno de los ejemplares de la reclamación diligenciada con su firma y la fecha de entrega de la misma para que le sirva de justificante, procediendo a dar el resto de la documentación el curso que se establece en los apartados siguientes.

c). Tramitación por parte del Departamento: el jefe receptor de la reclamación enviará los tres ejemplares restantes y el cuestionario al Jefe del Departamento, que se quedará con un ejemplar y tramitará en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de entrega por el trabajador del cuestionario al jefe inmediato, los dos ejemplares restantes:

- Al Departamento de Valoración, un ejemplar de la reclamación y el cuestionario revisado y firmado por el Jefe del Departamento. De no estar conforme el Departamento con la descripción efectuada por el reclamante, hará constar las observaciones y puntualizaciones que estime oportunas en el lugar del cuestionario reservado con este objeto.
- Al Comité de Valoración (Secretario de la Representación de los Trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

d). El Departamento de Valoración efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

e). Contestación de la Empresa: la Empresa dispondrá de un plazo de quince días naturales para contestar por escrito al reclamante, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración al Departamento a que pertenezca el titular.

f). En el caso de que la acumulación de reclamaciones hiciera muy difícil o prácticamente imposible el cumplimiento de estos plazos, la Empresa comunicará a la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración tal circunstancia.

g). En todo caso se considerará comunicado al trabajador el nivel resultante, transcurridos setenta y cinco días naturales desde que éste entregó las hojas de reclamación y el cuestionario a su jefe inmediato.

h). A estos efectos no serán computables los periodos de vacaciones que se establezcan.

i). Conformidad o disconformidad del reclamante con la contestación de la Empresa: expresará siempre por escrito su "conformidad o disconformidad" con el resultado, en ejemplar para el interesado y el resto para el Departamento, quien archivará uno y remitirá los otros dos, uno al Comité Mixto de Valoración (Secretario de la Representación de los Trabajadores) y el restante al Departamento de Valoración. En caso de firmar la "conformidad" la reclamación se considerará resuelta a todos los efectos.

j). Tramitación por el Comité Mixto de Valoración: las reclamaciones cuya contestación hayan dado lugar a disconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las Representaciones de los Trabajadores y Empresarial del Comité Mixto para su decisión en reunión oficial.

k). Retroactividad de las reclamaciones: los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de la reclamación y del cuestionario por el productor al jefe inmediato.

l). A los trabajadores reclamantes que expresamente lo soliciten a través de su línea jerárquica, se les facilitará por el mismo conducto copia del cuestionario que se ha utilizado para la valoración de las funciones del puesto objeto de la reclamación.

Tal facultad habrá de ejercerse en el plazo máximo de un año a contar desde la fecha de la reclamación.

El plazo anterior no es de aplicación a la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración que podrá solicitar tales cuestionarios siempre que lo estime necesario.

10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones:

a). En las Factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité Mixto de Valoración integrado por ocho vocales, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por la Representación de los Trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

b). Cada una de las Representaciones, Empresarial y de los Trabajadores, nombrará un Delegado; los Delegados actuarán como Secretarios del Comité, debiendo asistir a todas sus reuniones -- donde tendrán voz, pero no voto.

El Delegado de la Representación Empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración.

c). Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple; en caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su facultad, o, si no lo hubiera hecho, por el miembro de su Representación de más edad.

d). La presidencia de las reuniones corresponderá alternativamente a un miembro de la Representación Empresarial y otro de la Representación de los Trabajadores.

A petición de cualquiera de las Representaciones, podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores cuya presencia estimen conveniente.

el. Será competencia del Comité decidir sobre el nivel de los Puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado disconformidad por parte del reclamante y comunicar el nivel decidido al Departamento de Personal, al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

También lo será el vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles sobre los que hubiera decidido el Comité.

f). El estudio de los puestos sobre los que haya mediado reclamación, será hecho independientemente por las Representaciones Empresarial y de los Trabajadores, y sus criterios, contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas.

g). Trámite en el Comité Mixto de Valoración: cuando el nivel de un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones de Comité sin llegar a un acuerdo, podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una de las dos Representaciones, estando de acuerdo la otra, remitir la reclamación para su decisión definitiva al Director de la Factoría correspondiente, quien recibirá de ambas Representaciones los informes respectivos.

El Director de la Factoría transmitirá por escrito su contestación al Comité Mixto en un plazo de un mes, a contar desde la fecha en que aquél le remitió el caso. El Comité Mixto trasladará la decisión al Departamento de Personal, al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

Contra las decisiones del Comité Mixto de Valoración y en su defecto del Director de la Factoría, no cabrá reclamación posterior referida al mismo puesto de trabajo.

h). El nivel de un puesto de trabajo decidido en Comité se comunicará a partir de la fecha del acta en la que quede recogido el acuerdo.

En las decisiones del Director de Factoría se considerará conuncado desde la fecha de contestación de éste al Comité Mixto de Valoración.

i). Otras atribuciones del Comité Mixto de Valoración: cada una de las Representaciones podrá solicitar en el seno del Comité Mixto la revisión de cualquier puesto de trabajo cuando considere que existe causa suficiente para ello.

También será atribución del Comité Mixto de Valoración vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles obtenidos, tanto por revisión como por reclamación, por el Departamento de Valoración.

Para ello, el Departamento de Valoración remitirá al Secretario de la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración, copia de las comunicaciones de nivel que emita, tanto por revisiones como por reclamaciones, con una demora de quince días naturales. Los envíos se realizarán dos veces al mes.

Asimismo podrán ser estudiadas por el Comité Mixto de Valoración las revisiones de nivel, a que se refiere el apartado b). de la forma siguiente:

- A partir de la recepción por parte de la Representación de los Trabajadores del Comité Mixto de Valoración de la copia de las comunicaciones de nivel por revisión, ésta podrá iniciar su estudio en Comité, siempre que el trabajador titular del puesto objeto de la revisión, hubiera manifestado expresamente su disconformidad con el resultado, hasta llegar a una decisión que se tomará de forma análoga a la establecida para los casos de reclamación.

1. Aplicación de las Garantías Económicas Personales:

18. La entrada en vigor del presente Convenio, entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, bien definitivos o provisionales, sin que esta confirmación presuponga la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado cinco del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, se garantizarán las condiciones económicas consolidadas a título personal cuando fueran superiores a las que pudieran corresponder por el nivel asignado a su puesto de trabajo.

19. Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior, sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al trabajador un puesto de nivel acorde con su situación económica y profesional consolidada.

La no aceptación a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la Empresa supone la pérdida de esta garantía.

39. No se considerará caso de aplicación de garantía cuando un trabajador ocupe, a petición propia, un puesto de nivel inferior al del que desempeñaba con anterioridad, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

40. La Empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un trabajador a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que la garantía su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto, mientras la Empresa no le ofrezca nuevamente un puesto de otro nivel igual o superior.

51. El personal de nuevo ingreso, durante los primeros seis meses, no considerará el nivel atribuido a ningún puesto de trabajo, considerándose los cambios que se efectúan durante dicho período como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la Empresa.

A N E X O II

REGLAMENTO SOBRE DISMINUCIÓN DE LA APTITUD PARA EL DESSEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO.

1. Causas.

Por causas fisiológicas o psíquicas un productor podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud.

2. Órgano definidor de la situación.

El Servicio Médico de Empresa, con el asesoramiento de los Representantes de los Trabajadores, del Comité de Seguridad e Higiene y de la propia Empresa (Departamento de Condiciones de Trabajo y otros), será el Único Órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

El Servicio Médico notificará las personas que se encuentran en dicha situación a los Representantes de Empresa y Trabajadores en la Comisión de Disminución de Aptitud.

3. Trámite.

El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

- a). De los jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- b). De los miembros de la Comisión de disminución de aptitud Representantes de los Trabajadores.
- c). Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- d). Por el Comité de Seguridad e Higiene.

4. Régimen de aplicación.

Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al productor afectado se le aplicará el siguiente régimen:

- a). Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico.

A estos efectos, y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.

- b). Le será atribuida la categoría y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

- c). Su retribución será la correspondiente a la categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PGA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento.

El importe de este plus de garantía, se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los decididos a variaciones en el valor de la prima.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la Empresa, salvo aquellos casos especiales que estudiará y decidirá la misma, oídos los Representantes de los Trabajadores.

5. Pérdida de la garantía económica.

La garantía económica a que se refiere el apartado 4). Letra c), se perderá por alguna de estas causas:

- a). Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.
- b). Por no aceptar los puestos ofrecidos por la Empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.
- c). Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.
- d). A partir de la vigencia de este Convenio, antes de la declaración definitiva de "disminución de aptitud" por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador en cuestión deberá solicitar la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho Organismo le fueran exigidos.

La negativa del trabajador a someterse a estos trámites dará lugar a la interrupción del expediente de declaración de "disminuido de aptitud".

El diagnóstico y decisión de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos tendrá carácter orientativo, pero no vinculante para el Servicio Médico de Empresa, que es el único órgano definidor de la situación de "disminuido de aptitud" a los efectos de la presente normativa.

6. Regreso del trabajador a la situación normal de trabajo.

Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que dictaminaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía en la cuantía que en cada momento correspondiera, hasta que éste sea totalmente absorbido cuando sea posible asignarle un puesto de la misma agrupación económica y nivel que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a otra cualquier situación de ingresos iguales o superiores.

III.- REGULACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE DISMINUCIÓN DE APTITUD.

1. Definición de disminuidos de aptitud.

Serán considerados disminuidos de aptitud aquellos trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica grave, que les impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de los puestos de trabajo usuales de la Empresa.

Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas legales que el 1 de enero de 1978 regulaban el régimen de minusválidos. Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece.

El órgano encargado de definir esta situación es el Servicio Médico de Empresa en la forma establecida en estas normas.

La Jefatura de Personal correspondiente, asesorada por el Servicio Médico, efectuará los trámites administrativos pertinentes para que el trabajador pueda obtener de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos la declaración oficial de minusválido, con un doble objeto:

- Adquirir los derechos establecidos legalmente para minusválidos.
- Registrar oficialmente dicho caso en la plantilla de la Empresa, a efectos legales.

2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

- Decidir si un trabajador declarado "disminuido de aptitud" ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (PDA), atendiendo al origen de las causas que hayan producido la disminución, apreciadas por la Comisión.
- Asesorar sobre puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el disminuido, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el disminuido se elija, y precisamente con el orden aquí establecido:

- 2.1. Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del trabajador disminuido.
 - 2.2. Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.
 - 2.3. Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.
- c). Todo lo anterior, y para cumplir con el deseo antes expresado, en las siguientes unidades orgánicas:
- c.1. Dentro de la propia Sección.
 - c.2. Dentro del Servicio.
 - c.3. Dentro del Departamento.
 - c.4. Dentro de su Centro de Trabajo.
 - c.5. En otro Centro de Trabajo de la misma localidad.

Los cambios de puesto a Centros de Trabajo de distinta provincia, se tramitarán por peticiones de traslado.

- Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomiendan para cumplir con los asesoramiento realizados.
- Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto la realización normal de las tareas por el disminuido.
- La Empresa decidirá, una vez oídos los miembros de la Comisión, la adscripción de un disminuido a un determinado puesto de trabajo.

3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.

Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad que estará constituida por los siguientes miembros:

- Presidente: la persona que Dirección Industrial designe en los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el Centro de Trabajo de Madrid.

- Vocales:

- Jefe de los Servicios Médicos de Empresa y Médico de Empresa respectivo.
- Jefe de Condiciones de Trabajo.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Selección.
- Jefe de Formación.

Estos Vocales podrán delegar en personas de su unidad orgánica.

- Vocales de los Representantes de los Trabajadores:

Para la Comisión de Valladolid:

Dos Representantes por cada una de las Factorías de MONTAJE-1, MONTAJE-2, GROCERIAS y MOTORES.

Para los restantes Centros de Trabajo:

Dos miembros Representantes de los Trabajadores.

En caso de ausencia de vocales, su voto podrá ser emitido por cualquier otro Vocal de su Representación.

- Asesores:

Jefes de los Departamentos relacionados con los disminuidos (de dónde proceda y adónde podrá ir destinado).

Esta Comisión se reunirá una vez al mes en las fechas indicadas por el Presidente.

4. Vía de reclamación:

Los trabajadores disconformes podrán reclamar:

- Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud.

Será necesario en este caso, que haya sido declarado minusválido por la Unidad Provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dictamine.

- Contra la designación del plus de disminución de aptitud (PDA)

La presentará ante la Comisión, la cual resolverá lo que, a su criterio, proceda.

5. Orden de prelación para la solución de los casos:

Excepto en aquellos casos en que por razones de urgencia el Servicio Médico determine la solución prioritaria del problema de algún trabajador, se tendrá como orden de prelación el que determine la Comisión por el tipo de dolencia, enfermedad o limitación, conjugada con la mayor antigüedad en la Empresa.

III.- ACTUALIZACIÓN DEL IMPORTE DEL PLUS DE DISMINUCIÓN DE APTITUD (PDA).

1. Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio:

Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con "disminución de aptitud" por la Empresa.

La actualización se efectuará tomando como situaciones profesionales, cuyas percepciones han de compararse:

- Por un lado, la categoría y el nivel consolidados que tenía el trabajador, cuando pasó al régimen de disminuido de aptitud.
- Por otro lado, la categoría y el nivel que por el puesto ocupado tuviera en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

El cálculo se efectuará hallando la diferencia que, con las tablas salariales de la citada fecha de entrada en vigor exista entre la retribución primaria y prima correspondientes a la primera situación y los importes de los mismos conceptos retributivos correspondientes a la segunda situación, de las dos citadas.

2. Actualizaciones futuras:

Cada vez que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, se actualice el valor de las tablas salariales de los conceptos salariales de retribución primaria y prima, se actualizará también el importe del plus de disminución de aptitud (PDA), aplicando análogo criterio al establecido en el apartado anterior.

3. Requisitos para la actualización:

Para que a los trabajadores declarados "disminuidos de aptitud" les sean aplicables las actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores, es indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

Habiendo cumplido estos trámites, se procederá a la correspondiente actualización.

A N E X O III

REGLAMENTO DE ASCENSOS

PARTE PRIMERA

I. ORGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCION.-

1.1. Introducción: Considerando por una parte, tanto el aspecto general del contenido de una categoría, como el específico de un puesto de trabajo encuadrado en un Departamento y, por otra, las características puramente técnicas y de relaciones sociales y laborales, intervendrá en la promoción los siguientes estamentos con las correspondientes funciones generales:

- La Dirección de Asuntos Sociales como titular de la función general de la Promoción en el ámbito de la Empresa.
- La Dirección afectada a través del Departamento donde está encuadrado el puesto o vacante a cubrir y de acuerdo con la normativa que regulan las presentes normas.
- El Comité de Promoción, en representación de los trabajadores, que tiene la intervención pactada en el presente Convenio Colectivo.

La participación e intervención de estos tres estamentos se estructura en los siguientes órganos funcionales:

- Comisión de Ascensos.
- Tribunales.
- Departamento de Selección-Promoción.
- Departamento afectado.
- Comité de Promoción (en representación de los trabajadores).

1.2. Comisión de Ascensos: Es un órgano que, a nivel general de Empresa, tiene asignados los siguientes cometidos:

1.2.1. Cometidos:

- Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.
- Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.
- Tratar de mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.
- Comprobación y control, a nivel general de Empresa del cumplimiento de los porcentajes de ascenso por libre designación en las categorías de mando, según lo establecido en el presente Convenio.
- Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.
- Determinar, en aquellas plazas que no tengan categoría inmediata inferior, qué trabajadores como mínimo, puedan optar a concurso en primera convocatoria.
- Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2. Composición:

La composición de la Comisión de Ascensos, será paritaria y estará constituida de la siguiente forma:

- Coordinador: En cada reunión actuará como coordinador, en forma rotatoria, uno de los Vocales, tanto de la Representación de la Empresa como del Comité de Promoción.

- Vocales: El número total de vocales será de catorce, repartidos del siguiente modo:

- Siete por parte de la Representación de la Empresa.
- Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.
- Cuatro - Valladolid.
- Uno - Sevilla.
- Uno - Palencia.
- Uno - Madrid.
- Secretario: actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un miembro del Departamento de Selección-Promoción.

1.2.3. Funcionamiento:

Las decisiones se tomarán por mayoría simple; cada miembro de la Comisión tendrá derecho a un voto, si bien en caso de ausencia de alguno de ellos, ejercerá su voto otro de los miembros de su grupo.

En caso de desacuerdo entre los miembros de esta Comisión, decidirá el Director de Asuntos Sociales.

Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de ambas partes (Representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores).

1.3. Tribunales:1.3.1. Cometidos:

Los tribunales se constituirán para cada concurso en particular y tienen como misión la resolución del concurso de que se trate, siguiendo las normas que explícitamente figuran en este Convenio.

1.3.2. Composición:

La composición de los tribunales será paritaria e idéntica para el concurso-examen y el concurso de méritos.

- Vocales: el número total de vocales será de cuatro, distribuidos del siguiente modo:

- dos miembros por parte de la Representación de la Empresa y pertenecientes al Departamento al que correspondan la(s) plaza(s) a cubrir;
- dos miembros por parte de la Representación de los Trabajadores designados por el Comité de Promoción.

- Secretario: actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el jefe del Departamento de Selección-Promoción o persona en quien delegue.

Cuando el concurso sea para cubrir plazas en algunos de los Departamentos Centrales de Valladolid, el Comité de Promoción podrá nombrar un vocal más, y en este caso también lo hará la Representación de la Empresa, nombrando otro vocal.

El Comité de Promoción, en aquellos casos en que lo estime oportuno, podrá designar un técnico de entre el personal de la provincia correspondiente, que asistirá a las reuniones, con voz, pero sin voto.

1.3.3. Funcionamiento:

Cada vocal tendrá derecho a un voto; en caso de desacuerdo entre los miembros del tribunal, decidirá el Director correspondiente, oyendo previamente al tribunal.

El Secretario, a petición del Departamento afectado, convocará al tribunal para fijar las fechas y definir las condiciones del concurso.

1.4. Departamento de Selección-Promoción.1.4.1. Cometidos.

Al tratarse de un órgano una de cuyas misiones técnicas es la promoción con carácter general para toda la Empresa, tiene cometidos concretos referentes a:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas teórico-prácticas para el personal del grupo obrero.
- Pruebas psicotécnicas.
- Secretaría de Comisión de Ascensos.
- Secretaría de los tribunales.

1.5. Departamento afectado.1.5.1. Cometidos.

El Departamento en el que esté encuadrada la(s) plaza(s) a cubrir tendrá la facultad de corroborar la actitud específica para desempeñar dicha(s) plaza(s) de la persona que ha de ocuparla, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

1.6. Comité de Promoción, en Representación de los Trabajadores.1.6.1. Cometidos.

- Formar parte como miembros en la Comisión de Ascensos de composición paritaria.
- Formar parte como miembros del Tribunal Paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

Z. UNIDAD PROMOCIONAL.-2.1. Definición.

Se denomina Unidad Promocional de un concurso al campo al que se extenderán las respectivas convocatorias y que podrá comprender uno o varios Departamentos, uno o varios Servicios o Secciones y referirse: cuando así se crea conveniente, a una o varias categorías, profesiones y especialidades.

2.1.1. La Unidad Promocional será fijada por el tribunal del concurso si la plaza convocada es con vacante, y por el Departamento afectado si es sin vacante.

3. PRUEBAS.

Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación y valoración en los diferentes concursos se especificará más adelante al referirse a cada uno de los casos:

- Pruebas básicas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas teórico-prácticas.
- Pruebas específicas.
- Pruebas prácticas.

3.1. Pruebas básicas.

Tienen por finalidad el comprobar en los aspirantes el nivel de formación básica estimada conveniente para ocupar una categoría determinada.

3.1.1. Ambito de aplicación.

La superación de las pruebas básicas es imprescindible para participar en todos los concursos-examen, con excepción de las plazas correspondientes al grupo obrero para las que no serán exigidas.

3.1.2. Convocatorias.

A la convocatoria para la prueba de conocimientos básicos podrán presentarse todos los productores de la localidad, cualquiera que sea su categoría y antigüedad en la Empresa.

Se convocarán ordinariamente de forma periódica de acuerdo con las necesidades.

3.1.3. Calificación.

La calificación de estas pruebas será únicamente de "apto" o "no apto", siendo precisa la calificación de "apto" para participar en los concursos-examen.

3.1.4. Validez.

La validez de la calificación de apto será de cuatro años, a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papeleta de examen o certificado, en el cual figurará claramente el período de validez.

3.1.5. Responsabilidad.

La responsabilidad de la programación, convocatorias, resolución y calificación de estas pruebas será competencia del Departamento de Selección-Promoción.

3.2. Pruebas psicotécnicas.

Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características psicosociológicas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (test, cuestionarios, entrevistas, etc.).

3.2.1. Ambito de aplicación.

Serán obligatorias en todos los concursos para categorías de mando. En el resto de los concursos se limitarán a aquellas plazas en las que el tribunal correspondiente y el Departamento de Selección-Promoción, de mutuo acuerdo, consideren necesaria su aplicación.

3.2.2. Calificación.

El dictamen tendrá carácter decisivo en aquellos casos en que no se superen los niveles críticos marcados previamente, y consultivo en el resto.

3.2.3. Responsabilidad.

La definición, realización y dictamen final de estas pruebas, por su carácter técnico, será competencia del personal cualificado del Departamento de Selección-Promoción.

El tribunal tendrá participación, con voz y voto, en las reuniones de grupo.

3.3. Pruebas técnico-prácticas.

Este examen consistirá en la teoría aplicada y en el grado de conocimientos que fuera necesario para desempeñar la plaza convocada.

3.3.1. Ambito de aplicación.

Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo obrero, con excepción de la especialidad de Oficial de 3ª de fabricación.

3.3.2. Calificación.

La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.3.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.3.4. Responsabilidad.

La responsabilidad de estas pruebas será del Departamento de Selección-Promoción.

3.4. Pruebas específicas.

Estas pruebas evaluarán los conocimientos para el puesto concreto a desempeñar y serán pruebas profesionales o del oficio en las que el tribunal fijará una puntuación eliminatoria.

3.4.1. Ambito de aplicación.

Serán realizadas como parte de cada concurso-examen concreto, con excepción de las plazas correspondientes al grupo obrero.

3.4.2. Calificación.

La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.4.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.4.4. Responsabilidad.

Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

3.5. Pruebas prácticas.

Estas pruebas evaluarán la realización práctica de una tarea de características similares a la de la plaza convocada, valorando los factores de: dimensionalidad, terminación, calidad, rapidez, seguridad, etc.

3.5.1. Ambito de aplicación.

- Grupo Obrero: se realizará en todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.

- Resto de personal: se realizará en aquellos casos que el tribunal lo considere necesario.

3.5.2. Calificación.

La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3. Validez.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.5.4. Responsabilidad.

Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

4. PROGRAMAS.-

Los programas para los exámenes de los concursos serán de las siguientes clases:

4.1. Programas para pruebas básicas.

Publicados para cada uno de los grupos especificados en el apartado siguiente, con detalle de las asignaturas y grado que se exigirá para cada uno de ellos.

4.1.1. Agrupaciones:

Relación de agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Agrupación I.

Encargado.

Agrupación II.

Jefe de 3ª Administrativo.
Jefe de 2ª Administrativo.
Jefe de 1ª Administrativo.

Agrupación III.

Jefe de 3ª Técnico.
Jefe de 3ª de Organización.
Delineante Projectista A.
Delineante Projectista B.
Contramaestre.
Jefe de Sección de 3ª.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3ª.
Agente de Métodos de 2ª.
Agente de Estudios de 2ª.
Agente Técnico de 2ª.
Maestro de 2ª.

Agrupación IV.

Jefe de 2ª y 1ª Técnico.
Jefe de 2ª y 1ª de Organización.
Jefe de Sección de 2ª y 1ª.
Maestro de Taller.
Agente de Métodos de 1ª.
Agente de Estudios de 1ª.
Jefe de Taller.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento 2ª y 1ª.
Agente Técnico de 1ª.
Jefe 1ª Delineante Projectista.

Agrupación V.

Listero.
Auxiliar Administrativo.

Agrupación VI.

Oficial de 2º Administrativo.
Oficial de 1º Administrativo.

Agrupación VII.

Agrupación VIII.

Auxiliar Técnico.
Auxiliar de Organización.
Calculador.
Auxiliar de Laboratorio.

Agrupación IX.

Capataz de Peones.
Capataz de Especialistas.

Agrupación X.

Verificador de 3º.
Delineante de 2º.
Analista de 2º.
Oficial de 2º Técnico.
Oficial de 2º de Organización.
Agente de Seguridad de 2º.

Agrupación XI.

Oficial de 1º Técnico.
Oficial de 1º de Organización.
Analista de 1º.
Delineante de 1º.
Verificador de 2º y 1º.
Agente Técnico de 3º.
Agente de Métodos de 3º.
Agente de Estudios de 3º.
Agente de Seguridad de 1º.

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza y de acuerdo con lo determinado en el Convenio para 1980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptados a las características y necesidades de este Centro, las cuales han sido difundidas en el libro "azul", Exámenes de Conocimientos Básicos Normativa y Programas.

4.1.2. Convalidaciones.

El haber sido declarado apto para determinadas agrupaciones lleva implícita la aptitud en otras, de acuerdo con la siguiente tabla:

Aptitud en la Agrupación.	Implica aptitud igualmente en las Agrupaciones.
I	VIII, IX y X
II	V y VI
III	I, VIII, IX, X y XI
IV	I, III, VIII, IX, X y XI
V	
VI	V
VII	
VIII	
IX	VIII
X	VIII y IX
XI	VIII, IX y X

4.1.3. Excepciones.

Las características especiales de determinadas categorías, aconsejan no incluirlas en ninguna de las once agrupaciones expuestas, por lo cual, al convocarse alguna de estas plazas, el Tribunal designado determinará las condiciones del concurso.

4.2. Programas para pruebas específicas.

Serán referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una o determinada categoría y especialidad.

La Empresa tenderá a ir progresivamente elaborando programas específicos y publicándolos a fin de que los productores puedan prepararse con antelación suficiente, y tenderá también a que los exámenes sean realizados en un futuro por el Departamento de Selección-Promoción.

4.3. Programas para pruebas teórico-prácticas.

Referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

Estos programas serán difundidos por el Departamento de Selección-Promoción en el momento de convocarse la(s) plaza(s) concreta(s).

5. PLAZOS.-

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada concurso serán publicados con una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las mismas.

No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieran a descubrimientos en los Aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exija preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes, o, en su caso, de urgente necesidad estimada por la Dirección por razones de organización del trabajo, sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales.

La Empresa, una vez conocido el trabajador que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para convocar su cobertura por el procedimiento que corresponda, o, en otro caso, decidir amortizarla, comunicándolo al Comité de Promoción.

6.- BAREMO DE CALIFICACIÓN.

Para la calificación de los concursos-examen y los concursos de méritos se utilizará el siguiente baremo:

	Puntuación	
	Máxima total.	Concreta Asignable.
1º. Méritos:		
1). Antigüedad	25	-
Por cada año en la Empresa	-	1
Por cada año en el Grupo Profesional	-	1
Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior ...	-	3
2). Experiencia en funciones idénticas o análogas	10	-
3). Calificación por el mérito	15	-
2º. Examen	50	-

Los méritos serán aplicados por el Tribunal a partir del informe del Jefe del Departamento.

En los concursos-examen se utilizará el baremo en su totalidad.

En los concursos de méritos, solamente la parte referente a éstos.

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a). Antigüedad: de acuerdo con el baremo.

La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifica.

- Por cada año en la Empresa, 0'25 puntos/trimestre vencido.
- Por cada año en el Grupo Profesional, 0'25 puntos/trimestre vencido.

- Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 0'75 puntos trimestre vencido.

No se contabilizará a estos efectos la antigüedad que los trabajadores hayan podido tener en la situación de excedencia.

b). Experiencia en funciones idénticas o análogas:

Se aplicará la puntuación correspondiente en el caso de identidad o analogía, proporcionalmente al tiempo en que se hayan desarrollado correctamente las funciones idénticas o análogas, de la siguiente forma:

Tiempo	Identidad	Analogía
Hasta tres meses	0 puntos	0
De tres a seis meses	2 puntos	1
De seis meses a un año	5 puntos	3
Más de un año	10 puntos	5

El cómputo del tiempo se hará hasta la fecha de la convocatoria.

Las puntuaciones de la escala anterior no son sumables verticalmente, pero sí horizontalmente, hasta el límite de la calificación indicada en el baremo, es decir, en el caso más favorable, la puntuación máxima sería de 10 puntos.

7.- CONVOCATORIAS.

7.1. Caso en que exista vacante.

7.1.1. Definición.

Se entiende que existe vacante cuando se trate de un puesto de nueva creación que suponga aumento de plantilla o el titular de un puesto cesa en el mismo sin que la Empresa decida amortizarlo.

7.1.2. Modalidad.

Se cubrirá el cien por cien de las plazas por concurso-examen (excepto en las categorías de mando, cuyos porcentajes se detallan en la parte segunda, categorías de mando, apartado 1), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

7.1.3. Convocatorias interiores.

Podrán realizarse hasta tres convocatorias para personal del interior.

Caso de no ser suficiente si la plaza es en arrendamiento convocatorias, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior.

A). Primera convocatoria:

a.1. **Ámbito.** - El ámbito de esta primera convocatoria vendrá definido por su correspondiente Unidad Promocional.

B). Segunda convocatoria:

b.1. **Ámbito.** - El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los trabajadores fijos en plantilla de la misma localidad que reúnan los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente Grupo Profesional.

C). Tercera convocatoria:

c.1. **Ámbito.** - El ámbito de esta tercera convocatoria se extenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa y para todos los trabajadores fijos en plantilla, salvo que las particularidades de algunas de las pruebas no aconsejen este ámbito.

c.2. **Coordinación del concurso.** - El Tribunal de la localidad que convoca la plaza, a través de la Secretaría de concursos, será el encargado de pasar citación al resto de los Centros de Trabajo, así como de coordinar el proceso de resolución del concurso.

Por otra parte, la participación del Comité de Promoción se canalizará a través de los representantes locales en cada ciudad.

7.1.4. Ingresos del exterior.

Declarado desierto el concurso en las convocatorias interiores, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que la persona admitida tenga al menos, igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, teniéndose en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre ingresos del personal.

Al declararse desierto un concurso, se informará de este extremo al personal mediante anuncio puesto en el tablón, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los trabajadores a las pruebas de selección del exterior, junto con otros candidatos.

El Ayuntamiento de Selección y Promoción, informará al Comité de Promoción de forma que éstos tengan la garantía de que a la persona admitida se le ha exigido como mínimo, igual nivel profesional que en las anteriores convocatorias.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros títulos, dará conocimiento al personal, anunciando las vacantes de estas características, al objeto de dar oportunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido, demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

2. Caso en que no exista vacante.

7.2.1. Modalidades.

Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada de no producirse vacantes se establece esta clase de ascensos, que se aplicará conforme a las siguientes modalidades:

a) Concurso de méritos: esta clase de ascenso únicamente podrá realizarse entre los grupos y categorías que se detallan a continuación:

a.1. Obreros:

- De Oficial de tercera a Oficial de segunda.
- De Agente de Producción de tercera a Agente de Producción de segunda.

a.2. Administrativos:

- De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3. Técnicos:

- De Delineante de segunda a Delineante de primera.
- De Técnico de segunda a Técnico de primera.
- De Agente de Seguridad de segunda a Agente de Seguridad de primera.

- De Analista de segunda a Analista de primera.
- De Verificador de tercera a Verificador de segunda.
- De Técnico de Organización de segunda a Técnico de Organización de primera.

Los ascensos por concurso de méritos se realizarán dentro de la especialidad y la unidad promocional, que se determine.

b) Concurso-examen: para el resto de las categorías no especificadas en el apartado anterior, los ascensos se realizarán por concurso-examen, siguiendo los mismos trámites que para las plazas con existencia de vacantes, excepto lo dispuesto expresamente para este tipo de plazas en el presente apartado.

b.1. **Prueba de conocimientos básicos:** podrán optar al concurso aquellos trabajadores que designe la Unidad Promocional, tengan o no aprobada la correspondiente Agrupación de Conocimientos Básicos.

Para aquellos trabajadores que no la hubieran aprobada, se realizará esta prueba previamente a la de conocimientos específicos, siendo la calificación de apto o no apto y su aprobación tendrá validez únicamente para la plaza convocada en ese momento.

7.2.2.-Convocatorias.

Será única y podrán concurrir todos los trabajadores de la Unidad Promocional fijada, teniendo en cuenta lo dispuesto en la parte primera, apartado 2.

La Dirección fijará el número de ascensos a efectuar por estas modalidades.

En el caso de concurso-examen, si éste fuera declarado desierto, no podrá realizarse nueva convocatoria en un plazo inferior a cuatro meses.

B.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.-

B.1. Mandos.

En ascensos de mando a mando, el 75 por ciento.

En ascensos de resto de personal a mando, el 25 por ciento.

B.2. Personal de Secretaría.

B.2.1. Definición.

Se entiende por personal de Secretaría, al Técnico o Administrativo que poseyendo conocimiento de procesos administrativos, técnicos o contables, realiza en departamentos no generales, a nivel de Departamento, Servicio o Dirección, funciones de auxilio y colaboración en diferentes materias no realizadas, en las que la iniciativa propia, la experiencia y conocimientos deben conjugarse con las orientaciones y directrices del mando de quien depende.

B.2.2. Nombramiento.

Será siempre por libre designación, procurando que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa.

B.2.3. Los ascensos de personal de Secretaría, no se contabilizarán con los del resto de su correspondiente Grupo Profesional.

B.3. Puestos de carácter especial.

La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconsejan considerar este tipo de plazas.

B.3.1. Nombramiento.

El nombramiento del personal que ocupará las vacantes de carácter especial será siempre de libre designación de la Empresa, la cual entregará al Comité de Promoción lista cerrada de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el uno por cien de la plantilla de la Empresa.

PART E SEGUNDA

PROCESO DE CONCURSO-EXAMEN POR CATEGORIAS Y GRUPOS - PROFESIONALES PARA EL CASO DE EXISTENCIA DE VACANTES

TITULO PRIMERO

CATEGORIAS DE MANDO.-

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Capataz de Especialistas.
- Capataz de Peones.
- Encargado de Economía.

- Encargado.
- Encargado de Vigilancia.
- Jefe de tercera Administrativo.
- Jefe de tercera Técnico.
- Jefe de tercera de Organización.
- Delineante Projectista A.
- Delineante Projectista B.
- Jefe primera Delineante Projectista.
- Contramaestre.
- Encargado General de Vigilancia.
- Jefe de Sección de tercera.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
- Agente de Estudios de segunda.
- Agente de Métodos de segunda.
- Agente Técnico de segunda.
- Maestro de segunda.
- Jefe de segunda Administrativo.
- Jefe de segunda Técnico.
- Jefe de segunda de Organización.
- Jefe de Sección de segunda.
- Maestro de Taller.
- Agente de Métodos de primera.
- Agente de Estudios de primera.
- Agente Técnico de primera.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
- Jefe de primera Administrativo.
- Jefe de primera Técnico.
- Jefe de primera de Organización.
- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Taller.
- Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
- Ayudante de Ingeniero.
- Perito.
- Ingeniero Técnico.
- Asistente Social.
- Graduado Social.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
- Ingeniero y Licenciado.
- Médico de Empresa.

El ascenso a las categorías de mando y dentro de ellas, se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

De mando a mando, 75 por ciento por libre designación de la Empresa.

25 por ciento por concurso-examen.

En ascenso de resto de personal a mando:

25 por ciento por libre designación de la Empresa,

75 por ciento por concurso-examen.

1.1. Convocatorias.

Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1, para los restantes Grupos Profesionales.

1.2. Pruebas:

Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

- Básicas.
- Específicas.
- Psicotécnicas.
- En los casos que el Tribunal lo considere conveniente, será necesario, además, superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

TÍTULO SEGUNDO

2. GRUPO OBRERO.-

2.1. Convocatorias: ⇒

1ª convocatoria: podrán presentarse a la prueba teórico-práctica todos los trabajadores que determine la Unidad Promocional. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad correspondiente fijos en plantilla, de la misma categoría o inmediata inferior y que sean de la misma especialidad o grupo profesional, en el momento de efectuarse la convocatoria.

2ª convocatoria: podrán optar todos los trabajadores de la localidad. A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la Representación de los Trabajadores, podrá efectuarse la publi-

cación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

3ª convocatoria: se extenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

Se corregirán, en primer lugar, las pruebas de aquellos trabajadores adscritos a la localidad donde se convocan las plazas, y solamente se considerará al resto de los aspirantes, si alguna de las plazas no fuera cubierta por los trabajadores de la localidad.

2.2. Pruebas:

Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

- Teórico-prácticas (excepto para la especialidad de Oficiales de tercera y de fabricación).
- Prácticas.

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasarán a la prueba práctica todos aquellos trabajadores que superen el 50 por 100 de la puntuación máxima fijada en el examen teórico-práctico. No obstante, se garantizará que el número de aspirantes que accedan a la prueba práctica sea igual al doble del número de plazas convocadas, siempre que la puntuación alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etc., rigiéndose por las normas aprobadas en la Comisión de Ascensos, Acta nº 3, de fecha 5.11.81.

En las plazas de Carretillero, Gruista, Probador y Bombero, dadas sus exigencias profesiográficas y por razones de seguridad, se realizarán además, con carácter obligatorio pruebas de destreza, coordinación viso-manual y aptitud física.

2.3. Acceso a la categoría de Especialista:

El paso de Peón a Especialista será por antigüedad entre aquellos trabajadores que demuestren aptitud física y profesional suficiente, e informe favorable del mando correspondiente.

TÍTULO TERCERO

3. RESTANTES GRUPOS PROFESIONALES.-

3.1. Convocatorias.

3.1.1. Primera convocatoria: podrán optar aquellos trabajadores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la Agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad que convoca la plaza, fijos en plantilla de la misma categoría o de la inmediata inferior, y que sean de la misma especialidad o Grupo Profesional en el momento de efectuarse la convocatoria y que tengan aprobados los exámenes básicos de la Agrupación correspondiente.

3.1.2. Segunda convocatoria: podrán concursar todos los trabajadores de la misma localidad, tengan o no aprobados los exámenes de conocimientos básicos. El examen básico se realizará previamente a las pruebas específicas para aquellos trabajadores que no tuvieran superada la correspondiente Agrupación.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la Representación de los Trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

3.1.3. Tercera convocatoria: se extenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa y para todos los trabajadores, tengan o no aprobados los exámenes básicos, salvo que las particularidades de alguna de las pruebas no aconsejen este ámbito. En este caso, se realizará el examen básico previamente a las pruebas específicas, para aquellos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente Agrupación.

Se corregirán, en primer lugar, las pruebas de aquellos trabajadores adscritos a la localidad donde se convocan las plazas, y solamente se considerará al resto de los aspirantes, si alguna de las plazas no fuera cubierta por los trabajadores de la localidad.

3.2. Pruebas:

- De conocimientos básicos.
- Específicas.
- Prácticas.
- Psicotécnicas.

PARTE TERCERA

1. NOTAS ACLARATORIAS.-

1.1. Plazas en otros Centros de Trabajo.

Los casos en que un trabajador obtenga una plaza en Centro de Trabajo distinto al de su destino, serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

En ningún caso, salvo que la Empresa lo autorice expresamente, se admitirá el desplazamiento para optar a un concurso; a fin de evitarlo, el Departamento de Selección y Promoción organizará los concursos de tal forma que aquí no sea necesario.

1.2. Categoría de los concursantes.

Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, no obtenerán, renunciando libremente a su anterior categoría y nivel.

1.3. En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas será el Tribunal del concurso el que resolverá en cada caso.

1.4. Disposición transitoria.

En los talleres o centros en período de instalación se aplicará este Reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la Empresa, con intervención de los Representantes de los Trabajadores, determinará, a través de la Comisión de Asesoría, el régimen a aplicar que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

CLAUSULA DE EXCEPCION.

A fin de favorecer los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la Empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que:

aquellas plazas con vacante, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de "Opción de traslado voluntario", no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el Reglamento de Ascensos. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria, etc..., serán establecidos y realizados por el Departamento de Selección, informando a la Representación de los Trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

ANEXO II.

TABLAS DE RETRIBUCIONES

CONTIENE ESTE ANEXO:

- Cuadros números 1 y 2: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- Gratificaciones de Marzo y Setiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.
- Remuneración anual.

CUADRO NUMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Agrupación	Categoría
	Operarios
00	Peón
05	Especialista. Oficial de tercera. Oficial tercera de Fabricación Moza especialista de Imación Agente de Producción de tercera
06	Oficial de segunda. Agente de Producción de segunda
07	Oficial de primera. Agente de Producción de primera

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Agrupación	Categoría
	Empleados
03	Botones y Aspirantes
05	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Telefonista.
07	Archivero Bibliotecario. Auxiliar Técnico. Auxiliar Técnico de Producción. Auxiliar de Organización. Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar Administrativo. Dependiente Auxiliar. Calcador. Reproductor de planos. Vigilante Jurado de Seguridad. Vigilante.
Agrupación	Categoría
09	Capataz de Especialistas Capataz de Peones. Conserje. Listero. Chófer de Turismo. Cabo de Guardas. Vigilante Conductor. Verificador de tercera. Almacenero.
11	Dependiente Principal. Oficial de segunda Administrativo. Oficial de segunda Técnico. Oficial de segunda de Organización. Técnico de Producción de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda. Verificador de segunda. Agente de Seguridad de segunda.
13	Oficial de primera Administrativo. Oficial de primera Técnico. Oficial de primera de Organización. Técnico de Producción de primera. Delineante de primera. Verificador de primera. Agente de Seguridad de primera. Analista de primera. Chófer de camión. Conductor de autocar.
15	Agente Técnico de tercera. Agente de Métodos de tercera. Agente de Estudios de tercera.

Agrupación	Categoría
17	Jefe de tercera Administrativo. Jefe de tercera Técnico. Jefe de tercera de Organización. Jefe Comercial de tercera. Delineante Proyectista A. Encargado de Economía. Encargado. Encargado de Vigilancia. Jefe de Sección de tercera. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera. Agente de Estudios de segunda. Agente de Métodos de segunda. Agente Técnico de segunda. Maestro segunda.
19	Contraprestes. Jefe de segunda Administrativo. Jefe de segunda Técnico. Jefe de segunda de Organización. Jefe de Sección de segunda. Jefe Comercial de segunda. Delineante Proyectista B. Maestro de Taller. Agente de Métodos de primera. Agente de Estudios de primera. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda. Agente Técnico de primera. Encargado General de Vigilancia.
21	Jefe de primera Administrativo. Jefe de primera Técnico. Jefe de primera de Organización. Jefe de primera de primera. Jefe Comercial de primera. Jefe de primera Delineante Proyectista. Jefe de Taller. Ayudante Técnico Sanitario de Empresa. Ayudante de Ingeniero.

Agrupación	Categoría
	Perito e Ingeniero Técnico. Asistente Social. Graduado Social. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
23	Ingeniero y Licenciado Médico de Empresa

TABLAS DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1.987.-

- Tabla número 1.- Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.(Obreros).
- Tabla número 2.- Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 3.- Penales por antigüedad para todos los Centros de Trabajo.
- Tabla número 4.- Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 5.- Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 6.- Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 7.- Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 8.- Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.
- Tabla número 9.- Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 10.- Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 11.- Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 12.- Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 13.- Gratificación Marzo y Septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 14.- Gratificación Marzo y Septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 15.- Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 16.- Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones (Empleados).
- Tabla número 17.- Remuneración anual para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros y Empleados).
- Tabla número 18.- Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones (Obreros y Empleados).

TABLA NUMERO - 1

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.Obreros (Penales por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

AGROPACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	2.360	2.465	2.575	2.670	2.772	2.824	2.900	2.974	3.046	3.119	3.218	3.273	3.316	3.352	3.376
55	2.440	2.549	2.660	2.766	2.854	2.935	3.000	3.059	3.135	3.235	3.311	3.374	3.419	3.455	3.479
60	2.514	2.632	2.733	2.830	2.933	3.011	3.093	3.160	3.235	3.323	3.405	3.457	3.505	3.536	3.561
65	2.607	2.700	2.826	2.897	3.000	3.107	3.187	3.261	3.333	3.422	3.503	3.556	3.605	3.641	3.660

TABLA NUMERO - 2

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.Empleados (Penales mensuales. Importes Brutos)

AGROPACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	71.519	74.797	77.681	80.495	83.063	85.298	86.887	88.146	90.236	92.837	95.022	96.649	97.951	98.919	99.510
07	73.794	77.293	80.157	82.955	85.476	87.756	89.304	91.137	93.162	95.027	97.972	99.601	100.942	101.864	102.467
09	75.736	79.930	81.656	84.620	87.147	89.443	91.274	93.162	95.199	97.790	99.976	101.564	102.912	103.872	104.473
11	78.016	81.824	83.092	86.674	88.735	91.587	93.771	95.601	97.694	100.252	102.434	104.105	105.415	106.335	106.985
13	79.312	83.889	86.510	89.840	93.310	96.437	98.405	100.432	102.534	105.122	107.270	108.943	110.240	111.211	111.80
15	82.145	86.171	89.040	93.416	96.872	100.212	102.105	104.010	106.120	108.709	110.853	112.521	113.825	114.361	115.30

AGREGACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
17	84.975	89.232	93.184	96.978	100.432	103.985	105.766	107.601	109.695	112.299	114.438	116.099	117.407	118.338	118.933
19	90.812	94.794	98.709	102.504	105.959	109.097	111.301	113.126	115.219	117.705	119.967	121.598	122.932	123.862	124.460
21	89.395	103.642	107.561	111.394	114.849	117.808	120.150	121.988	124.067	126.724	128.851	130.486	131.787	132.750	133.349
23	104.402	108.709	112.635	116.403	119.928	123.068	125.184	127.061	129.158	131.753	133.937	135.561	136.866	137.830	138.423

TABLA NUMERO - 3

Frenios por antigüedad para todos los centros de trabajo
(Pesetas anuales. Importes Brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1º Trienio:		
1º	14.405	14.405
2º	14.405	28.810
3º	23.846	52.656
4º	33.284	85.940
5º	42.722	128.662
2º PREMIO ESPECIAL:		
Más de dieciocho años		145.720

TABLA NUMERO - 4

Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGREGACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	16.788	19.107	21.101	23.126	25.026	26.629	28.009	29.419	30.533	31.952	33.198	34.048	34.762	35.335	35.703
55	17.708	20.044	23.125	24.078	25.974	27.568	28.031	30.290	31.396	32.900	34.866	34.992	35.704	36.281	36.647
60	18.561	20.906	22.908	24.939	26.041	28.438	29.808	31.234	32.343	33.778	35.814	35.864	36.578	37.149	37.516
65	19.402	21.857	23.934	25.006	27.785	29.383	30.845	32.177	33.294	34.718	35.959	36.801	37.519	38.092	38.456

TABLA NUMERO - 5

Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGREGACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	17.306	19.597	21.502	23.409	25.326	26.906	28.321	29.582	30.686	32.093	33.268	34.131	34.831	35.383	35.763
07	18.260	20.595	22.575	24.470	26.307	27.888	29.316	30.578	31.676	33.082	34.255	35.113	35.825	36.364	36.740
09	18.893	21.253	23.228	25.139	26.972	28.560	29.977	31.234	32.340	33.738	34.920	35.779	36.461	37.024	37.408
11	19.601	22.073	24.053	25.955	27.794	29.374	30.800	32.064	33.165	34.555	35.739	36.607	37.312	37.852	38.227
13	21.218	23.679	25.669	27.978	29.414	30.998	32.407	33.669	34.768	36.175	37.343	38.215	38.923	39.464	39.842
15	22.369	24.874	26.860	28.765	30.600	32.668	33.608	34.864	35.965	37.369	38.535	39.410	40.110	40.654	41.043
17	23.520	26.069	28.058	29.947	31.785	33.361	34.795	36.068	37.161	38.564	39.721	40.599	41.299	41.837	42.243
19	25.300	27.909	29.895	31.785	33.620	35.203	36.640	37.894	38.988	40.390	41.567	42.419	43.142	43.680	44.055
21	28.162	30.857	32.834	34.739	36.560	38.157	39.575	40.839	41.934	43.341	44.521	45.382	46.080	46.629	46.999
23	29.786	32.535	34.525	36.432	38.267	39.849	41.252	42.525	43.620	45.033	46.198	47.069	47.775	48.321	48.698

TABLA NUMERO - 6

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros (Importes brutos por hora)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	1.177	1.261	1.340	1.414	1.482	1.530	1.589	1.639	1.688	1.753	1.808	1.846	1.877	1.903	1.921
55	1.212	1.290	1.377	1.452	1.518	1.578	1.629	1.676	1.727	1.795	1.848	1.890	1.922	1.948	1.964
60	1.241	1.334	1.409	1.484	1.553	1.612	1.670	1.720	1.771	1.833	1.890	1.926	1.959	1.983	2.002
65	1.282	1.364	1.450	1.511	1.582	1.653	1.711	1.764	1.814	1.877	1.932	1.970	2.003	2.029	2.045

TABLA NUMERO - 7

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados (Importes brutos por hora)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	1.173	1.261	1.334	1.403	1.467	1.524	1.569	1.609	1.658	1.720	1.771	1.809	1.829	1.864	1.880
07	1.206	1.290	1.370	1.439	1.503	1.560	1.606	1.653	1.700	1.763	1.814	1.851	1.883	1.906	1.923
09	1.234	1.321	1.392	1.463	1.527	1.585	1.634	1.682	1.729	1.791	1.843	1.880	1.911	1.935	1.952
11	1.267	1.352	1.424	1.493	1.551	1.616	1.670	1.717	1.765	1.826	1.878	1.916	1.947	1.971	1.988
13	1.288	1.383	1.463	1.540	1.616	1.686	1.748	1.787	1.835	1.897	1.948	1.986	2.017	2.041	2.058
15	1.329	1.428	1.512	1.592	1.668	1.739	1.791	1.838	1.887	1.948	1.999	2.038	2.069	2.087	2.104
17	1.370	1.473	1.560	1.643	1.719	1.794	1.843	1.890	1.938	2.000	2.051	2.089	2.120	2.144	2.160
19	1.450	1.553	1.648	1.723	1.799	1.868	1.923	1.970	2.018	2.079	2.131	2.169	2.200	2.223	2.240
21	1.570	1.680	1.767	1.851	1.927	1.997	2.050	2.097	2.146	2.200	2.259	2.297	2.328	2.357	2.368
23	1.651	1.753	1.848	1.924	2.000	2.070	2.123	2.171	2.219	2.281	2.332	2.370	2.401	2.425	2.443

TABLA NUMERO - 8

Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (Pesetas por hora. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	261	277	305	335	361	377	400	420	443	452	472	482	485	500	501
07	266	304	329	359	377	400	420	448	459	473	485	501	510	510	528
09	277	305	340	373	392	420	448	452	473	485	501	510	533	540	540
11	302	335	361	387	412	443	459	473	485	510	528	540	548	549	566
13	335	373	392	420	448	473	485	510	528	548	566	577	579	579	582
15	359	399	420	448	474	500	514	538	555	575	587	606	611	611	617
17	370	420	448	473	501	528	548	566	579	599	606	635	638	641	650
19	435	459	485	510	548	569	579	603	622	641	658	654	673	677	687
21	484	528	566	579	603	638	650	669	677	700	724	728	742	750	752
23	533	566	582	623	650	669	687	714	724	742	765	766	778	785	790

TABLA NUMERO - 9

Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros (Pesetas por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

AGRUPACION	C L A V E S					
	1	2	3	4	5	6
50	2.465	2.345	2.619	2.695	2.772	2.858
55	2.660	2.725	2.795	2.860	2.933	3.000
60	2.838	2.892	2.949	3.009	3.086	3.160
65	3.109	3.154	3.198	3.243	3.289	3.334

TABLA NUMERO - 10

Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados (Pesetas mensuales. Importes Brutos)

AGRUPACION	C L A V E S					
	1	2	3	4	5	6
05	74.836	77.232	79.634	82.036	84.437	86.832
07	89.193	82.570	84.927	87.316	89.642	91.264
09	84.651	86.821	89.002	91.700	94.751	97.805
11	89.210	91.249	94.051	96.849	99.643	102.447
13	96.443	98.949	101.459	103.961	106.467	108.947
15	101.110	103.531	105.952	108.363	110.777	113.180
17	105.776	108.108	110.444	112.786	115.092	117.416
19	111.149	113.384	115.628	117.828	119.987	121.733
21	124.085	125.938	127.797	129.652	131.504	133.361
23	135.531	138.145	140.728	143.295	145.839	148.431

Tabla Número - 11

Retribución complementaria para el centro de Madrid y Delegaciones Obreras (Importes brutos por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 50-65.

Tabla Número - 12

Retribución complementaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados (Importes brutos mensuales. Importes brutos)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

Tabla Número - 13

Qualificación de Marzo y Septiembre para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones Obreras (Importes brutos mensuales. Importes brutos)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

Tabla Número - 14

Qualificación de Marzo y Septiembre para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones Empleados (Importes brutos mensuales. Importes brutos)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

Tabla Número - 15

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones Obreras (Importes brutos por hora)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-65.

Tabla Número - 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones Empleados (Importes brutos por hora)

Table with 7 columns: Agrupación, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

Tabla Número - 17

Repercusión anual bruta para las facturas de Valladolid, Sevilla y Valencia (Importes brutos)

Table with 8 columns: Agrupación Nivel, Período de vacaciones, Resto del año, Julio, Agosto, Septiembre, Total Año. Rows 50-65.

Agrupación Nivel	Período de vacaciones	Gratificaciones Extraordinarias					Total Año	
		Retribución Primaria						
		Resto del año	Julio	Novidad	Marzo	Septiembre		
11	1	65.013	671.179	70.014	70.014	19.001	19.001	1.131.586
	2	67.520	904.768	81.824	81.824	21.072	21.072	1.178.460
	3	69.910	936.794	83.992	83.992	24.052	24.052	1.222.592
	4	72.270	967.000	86.074	86.074	27.992	27.992	1.269.346
	5	73.962	991.098	88.783	88.783	27.794	27.794	1.290.190
	6	76.308	1.022.408	91.567	91.567	29.374	29.374	1.340.600
	7	78.142	1.047.116	93.721	93.721	30.000	30.000	1.376.396
	8	79.687	1.067.345	95.602	95.602	32.066	32.066	1.402.342
	9	81.413	1.090.318	97.006	97.006	33.168	33.168	1.434.846
	10	83.343	1.119.405	100.233	100.233	34.555	34.555	1.472.690
	11	85.364	1.143.006	102.434	102.434	35.750	35.750	1.505.594
	12	86.784	1.162.906	104.109	104.109	36.607	36.607	1.529.604
	13	87.664	1.177.134	105.418	105.418	37.312	37.312	1.550.434
	14	88.432	1.187.600	106.315	106.315	37.852	37.852	1.564.384
	15	89.184	1.194.066	106.985	106.985	38.117	38.117	1.574.244
13	1	66.093	669.631	79.313	79.313	21.210	21.210	1.152.804
	2	69.241	927.027	83.009	83.009	23.670	23.670	1.210.604
	3	72.093	964.030	86.316	86.316	25.000	25.000	1.262.470
	4	74.673	1.003.303	89.000	89.000	27.170	27.170	1.313.920
	5	77.784	1.041.963	93.337	93.337	29.414	29.414	1.365.160
	6	80.364	1.078.000	96.437	96.437	30.900	30.900	1.412.114
	7	82.171	1.101.900	98.085	98.085	31.607	31.607	1.445.204
	8	83.693	1.121.490	100.432	100.432	33.000	33.000	1.473.286
	9	85.468	1.144.066	102.334	102.334	34.700	34.700	1.505.812
	10	87.002	1.173.062	105.128	105.128	36.176	36.176	1.544.050
	11	89.302	1.197.006	107.270	107.270	37.363	37.363	1.578.466
	12	90.784	1.216.530	108.943	108.943	38.219	38.219	1.601.832
	13	91.867	1.231.023	110.240	110.240	38.933	38.933	1.621.206
	14	92.874	1.242.000	111.233	111.233	39.464	39.464	1.635.082
	15	93.168	1.248.486	111.802	111.802	39.842	39.842	1.644.912
15	1	69.454	917.206	82.165	82.165	22.200	22.200	1.134.700
	2	71.009	962.263	86.171	86.171	24.874	24.874	1.256.162
	3	74.873	1.003.303	89.000	89.000	26.000	26.000	1.311.503
	4	77.464	1.043.105	93.416	93.416	28.700	28.700	1.365.354
	5	80.727	1.081.737	98.073	98.073	30.000	30.000	1.417.400
	6	83.520	1.119.034	100.213	100.213	31.000	31.000	1.466.384
	7	85.344	1.141.066	102.108	102.108	31.600	31.600	1.497.790
	8	86.982	1.161.544	104.010	104.010	34.004	34.004	1.529.900
	9	88.431	1.185.007	106.120	106.120	35.965	35.965	1.563.810
	10	90.391	1.213.017	108.700	108.700	37.360	37.360	1.598.664
	11	92.377	1.237.859	110.853	110.853	38.316	38.316	1.629.012
	12	93.767	1.258.485	112.521	112.521	39.120	39.120	1.654.114
	13	94.884	1.273.046	113.825	113.825	40.110	40.110	1.673.770
	14	95.101	1.274.041	114.341	114.341	40.454	40.454	1.682.382
	15	95.137	1.280.243	115.360	115.360	41.043	41.043	1.697.236
17	1	70.022	948.000	84.973	84.973	23.520	23.520	1.130.000
	2	74.377	996.847	89.252	89.252	26.000	26.000	1.201.646
	3	77.653	1.040.353	93.186	93.186	28.050	28.050	1.260.678
	4	80.825	1.081.921	96.970	96.970	29.547	29.547	1.311.306
	5	83.693	1.122.491	100.432	100.432	31.700	31.700	1.365.410
	6	86.954	1.163.066	103.900	103.900	33.361	33.361	1.422.312
	7	89.138	1.201.004	107.766	107.766	34.793	34.793	1.480.214
	8	91.667	1.238.548	109.000	109.000	36.000	36.000	1.538.334
	9	94.432	1.274.900	109.000	109.000	37.161	37.161	1.601.952
	10	97.368	1.286.000	112.200	112.200	38.364	38.364	1.669.314
	11	99.368	1.277.000	114.430	114.430	39.721	39.721	1.681.570
	12	96.709	1.298.439	116.900	116.900	40.590	40.590	1.706.504
	13	97.809	1.313.000	117.007	117.007	41.200	41.200	1.728.706
	14	98.633	1.322.446	118.200	118.200	41.837	41.837	1.749.406
	15	99.133	1.330.000	118.933	118.933	42.243	42.243	1.760.450
19	1	79.627	1.010.717	90.513	90.513	25.300	25.300	1.117.760
	2	79.999	1.056.533	94.794	94.794	27.900	27.900	1.202.934
	3	82.257	1.103.210	98.700	98.700	29.000	29.000	1.241.716
	4	85.000	1.144.000	102.904	102.904	31.700	31.700	1.300.626
	5	88.000	1.183.000	105.000	105.000	33.000	33.000	1.350.000
	6	90.000	1.210.000	109.000	109.000	35.200	35.200	1.397.704
	7	92.000	1.243.000	111.300	111.300	36.000	36.000	1.431.404
	8	94.722	1.284.000	115.300	115.300	37.000	37.000	1.469.122
	9	96.000	1.306.000	116.500	116.500	38.000	38.000	1.501.000
	10	98.134	1.335.000	117.700	117.700	38.900	38.900	1.528.770
	11	99.972	1.320.000	119.900	119.900	41.900	41.900	1.572.672
	12	100.332	1.357.000	122.000	122.000	42.400	42.400	1.597.312
	13	102.443	1.378.743	122.900	122.900	43.143	43.143	1.607.322
	14	103.210	1.380.100	123.000	123.000	43.000	43.000	1.602.420
	15	103.717	1.380.000	124.000	124.000	44.000	44.000	1.634.500
21	1	82.000	1.100.000	99.700	99.700	28.100	28.100	1.447.804
	2	86.308	1.137.336	103.642	103.642	30.807	30.807	1.512.702
	3	89.634	1.201.000	107.561	107.561	32.834	32.834	1.571.522
	4	92.000	1.243.000	111.300	111.300	34.730	34.730	1.628.984
	5	95.707	1.282.400	114.840	114.840	36.500	36.500	1.681.006
	6	98.323	1.317.533	117.900	117.900	38.157	38.157	1.728.146
	7	100.120	1.341.675	120.150	120.150	39.575	39.575	1.761.250
	8	101.000	1.363.100	121.900	121.900	40.820	40.820	1.789.390
	9	103.000	1.385.000	124.000	124.000	41.934	41.934	1.820.800
	10	105.000	1.410.000	126.724	126.724	43.341	43.341	1.860.810
	11	107.376	1.438.000	129.000	129.000	44.321	44.321	1.892.956
	12	109.700	1.467.000	130.000	130.000	45.282	45.282	1.917.560
	13	109.022	1.471.000	131.700	131.700	46.000	46.000	1.931.700
	14	110.942	1.486.000	133.150	133.150	46.620	46.620	1.957.400
	15	111.124	1.489.000	133.340	133.340	46.990	46.990	1.960.900
23	1	87.000	1.100.714	104.000	104.000	29.700	29.700	1.122.320
	2	90.910	1.132.917	108.700	108.700	32.515	32.515	1.208.906
	3	93.063	1.257.700	112.630	112.630	34.521	34.521	1.245.340
	4	97.000	1.300.727	116.000	116.000	36.412	36.412	1.293.624
	5	99.000	1.320.100	119.000	119.000	38.267	38.267	1.335.326
	6	102.500	1.374.170	123.000	123.000	39.840	39.840	1.382.538
	7	104.320	1.397.000	125.100	125.100	41.232	41.232	1.425.000
	8	105.000	1.418.000	127.000	127.000	42.525	42.525	1.461.904
	9	107.632	1.442.300	129.100	129.100	43.600	43.600	1.499.452
	10	109.704	1.471.242	131.733	131.733	45.033	45.033	1.534.600
	11	111.614	1.495.620	133.837	133.837	46.100	46.100	1.567.314
	12	113.000	1.513.707	135.563	135.563	47.000	47.000	1.592.820
	13	114.000	1.520.337	136.000	136.000	47.775	47.775	1.611.674
	14	116.858	1.539.103	137.000	137.000	48.321	48.321	1.624.262
	15	115.352	1.545.724	138.423	138.423	48.607	48.607	1.635.116

TAMA MEDIO - 10

Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones (Obreros y Empleados)

Devengados generales fijos

Se incluye la 'Retribución Suplementaria' por ser concepto retributivo de cuenta fija

Agrupación Nivel	Período de vacaciones	Retribución Primaria				Retribución Suplementaria				Gratificaciones Extraordinarias				Total año
		Resto del año	Julio	Novidad	Marzo	Resto del año	Julio	Novidad	Marzo	Resto del año	Julio	Novidad	Marzo	
50	1	61.423	430.100	11.000	107.000	71.999								

A N E X O I

ESTATUTO DE LA PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

Clausula primera.-

Quedan incorporados al Convenio Colectivo los presentes Estatutos reguladores del cálculo y distribución de la prima de incentivo a la productividad.

Clausula segunda.-

La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la Representación de los Trabajadores.

Clausula tercera.-

La prima de incentivo se calculará tomando por base el índice de productividad, siendo éste:

Indice de productividad = Horas personal directo de montaje / Nº de vehículos tipo fabricados

Por el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de Ensamblaje, Pintura y Montaje de Factorías I y II y del Taller de Entregas de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos, corresponde a la Empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados, y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación, se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo, los siguientes coeficientes:

Table with 2 columns: MODELOS and COEFICIENTES. Lists various car models like A-4 F, A-4 P85, etc., with their corresponding coefficients.

Los coeficientes anteriores se han obtenido aplicando la fórmula fijada en el párrafo siguiente a los tiempos gana de la organización base, en vigor el 30 de marzo de 1987 (organización base 970 A-271).

El cálculo del coeficiente de un modelo determinado se realizará por la fórmula siguiente:

Coefficiente = h x tiempo gana del vehículo

Siendo h = 0,061 la constante de proporcionalidad calculada y acordada en el Convenio 1989, y el tiempo gana del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

Los coeficientes pueden ser variado por la Empresa, de acuerdo con la Comisión de Vigilancia del Convenio, cuando varíen los tiempos gana correspondientes a los distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión de Vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias o anomalías del lanzamiento de nuevos modelos darán lugar a la

asignación de coeficientes que por ser superiores a los normales compensen las pérdidas de productividad derivadas de dicha circunstancia transitoria, o bien podrán, durante un período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el período del lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le correspondan.

Cuando se realicen trabajos extras para ensayos, recambios u otros fines, en puestos de los definidos como computables, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

En caso de pérdidas de producción individual o colectiva por causas ajenas a los trabajadores, tratará de recuperarse la producción, bien en puestos de trabajo no computables o con horas extraordinarias.

Clausula cuarta.-

La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

a). Como resultado de la valoración de puestos de trabajo, se asignará a cada nivel, a efectos de percepción de prima, los siguientes puntos:

Table with 2 columns: NIVELES and PUNTOS. Lists levels from 1 to 15 with corresponding point values.

b). El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes, estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo período de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

El cálculo del valor del punto lo realizará mensualmente la Dirección Industrial e informará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

c). Las percepciones que a cada interesado correspondan por el concepto de prima se hallarán aplicando la siguiente fórmula:

P = V x N x H

en la cual:

P= Prima a percibir.

V= Valor en pesetas del punto por hora de trabajo.

N= Número de puntos asignados al nivel correspondiente a cada puesto de trabajo.

H= Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

d). El importe de la prima se abonará juntamente con los sueldos o salarios del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

Clausula quinta.-

La prima de incentivo a la productividad sólo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Clausula sexta.-

En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de setiembre, octubre y noviembre de 1988.

ADMINISTRACION 970 A-271 DE FECHA 30-MARZO-1987

Prima (en pesetas de Montaña) para una producción dada de:

Table with 4 columns: MODELOS, HORAS, VEHICULOS, PRIMA. Shows calculations for different models and their corresponding hours, vehicles, and prima amounts.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD	VALOR
0-1 37-00000 G.	2	0-11 000	20
0-1 00-00000 G.	2	0-11 000	10
0-1 37-17	2	0-11 000	10
0-1 37-100	1	0-11 000	10
0-1 30-100	1	0-11 000	10
0-1 00-00000 G.	2	0-11 000	10
0-1 000	20	0-11 000	10
0-1 000	2	0-11 000	10
0-1 000-000	10	0-11 000	10
0-1 000	10	0-11 000	10
0-1 000	10	0-11 000	10
0-1 000 A.A.	4	0-11 000	10
0-1 000	6	0-11 000	10
0-1 000 A.A.	5	0-11 000	10

FACTORIA VENTAJA-I

Montaje: 68.51 Puestos	Montaje	68,50
	Montaje en cabina	12,00
	Montaje (puertas, alerón, soporte, etc.)	20,50
Pintura: 100.34 Puestos	Repintado carrocerías	2,40
	Lija con cepillo y lavado	10,30
	Montaje y d. Esmaltado	12,00
	Montaje	20,10
	Montaje y d. Esmaltado	10,30
	Montaje	2,40
	Montaje y d. Esmaltado	10,30
	Montaje con chapalet	3,10
Guarnición: 225.19 Puestos	Preparaciones	50,00
	Montaje en cabina	173,00
Carrocería: 17.84 Puestos	Montaje en cabina	57,84
Corta y Confer. A.: 12,33 Puestos	Carrocerías	2,00
	Carrocerías	10,32
Montaje Asientos: 34,71 Puestos	Preparaciones	2,80
	Montaje	12,11
Terminación: 70 Puestos	Montaje	70,00
Motors B-4: 4 Puestos	Montaje	4,00
TOTAL FACTORIA - I 680,91		

FACTORIA MONTAJE-II

Ensamblaje: 75,18 Puestos	Montaje	10,45
	Soldadura BR y BA	20,00
	Montaje (puertas, alerón, soporte, etc.)	19,00
Pintura: 130,10 Puestos	Repintado	3,10
	Lija	33,70
	Lija con cepillo	10,30
	Lija con	0,00
	Limpieza Pre-Asesado	4,45
	Techos y C. Apertura	0,20
	Preparaciones	2,45
	Seglado y limpieza techos de buses	7,70
	Colado de Yeso	27,70
	Plata de soporte	11,00
Guarnición: 340.91 Puestos	Preparaciones	60,00
	Montaje en cabina	279,60
Carrocería: 119,19 Puestos	Preparaciones	11,00
	Montaje en cabina	107,19
Corta y Confer. A.: 31,40 Puestos	Carrocerías	0,00
	Carrocerías	23,60
Montaje Asientos: 64.06 Puestos	Montaje	64,06
Terminación: 116.76 Puestos	Preparaciones	14,00
	Montaje	102,76
TOTAL FACTORIA - II 894,71		

ENTREGAS - II

Entregar: 15,00 Puestos	Montaje faros	4,60
	Montaje piezas y preparación de piezas	11,12
TOTAL ENTREGAS 15,00		

TOTAL GENERAL: FACTORIA-I; FACTORIA-II y ENTREGAS 1.511,42

Sereno para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia Año 1987

Indice de productividad horas-hombre	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Indice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,00000	12	0,352507
68	0,030930	11	0,374346
69	0,052810	10	0,395603
70	0,064774	9	0,416287
71	0,076773	8	0,437410
72	0,084075	7	0,458041
73	0,094152	6	0,478700
74	0,104100	5	0,499386
75	0,114010	4	0,520099
76	0,123880	3	0,540839
77	0,133710	2	0,561606
78	0,143500	1	0,582400
79	0,153250		0,603220
80	0,162960		0,624066
81	0,172630		0,644939
82	0,182260		0,665839
83	0,191850		0,686766
84	0,201400		0,707720
85	0,210910		0,728699
86	0,220380		0,749703
87	0,229810		0,770732
88	0,239200		0,791786
89	0,248550		0,812865
90	0,257860		0,833969
91	0,267130		0,855098
92	0,276360		0,876252
93	0,285550		0,897431
94	0,294700		0,918635
95	0,303810		0,939864
96	0,312880		0,961118
97	0,321910		0,982397
98	0,330900		1,003701
99	0,339850		1,025030
100	0,348760		1,046384

A N E X O V I

REGIMEN DE PREMIOS

PREMIO DE INICIATIVAS

Todos los trabajadores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, de acuerdo con las reglas que después se fijarán.

Para entender de estos asuntos, y en la medida en que quede fijada su competencia, se refrenda la existencia de la Comisión de Premios y Sugerencias, formada por Representantes de los Trabajadores y por los Representantes designados al efecto por la Empresa.

En cada Factoría funcionará una Comisión, con la siguiente composición:

- Cuatro Representantes de los Trabajadores.
- Cuatro Representantes de la Empresa.

Ambas partes podrán comparecer asistidas por dos Asesores como máximo, pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

Clases de iniciativas y normas para establecer los premios.

Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

- Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.
- Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.

Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.

Una vez establecido el ahorro económico neto que significa la sugerencia adoptada, el titular de la sugerencia recibirá por una sola vez, un premio equivalente al importe de tres meses de la economía que supone dicha sugerencia.

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 7.500 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la Dirección responsable de la aplicación de la iniciativa a la Gerencia de la Empresa para su conocimiento y autorización de pago.

Si el importe fuera superior a la cifra anteriormente indicada, la Comisión propondrá, por el conducto anteriormente indicado, la cuantía resultante para que se proceda a la fijación del premio.

En ambos casos, el resto del ahorro económico neto anual, o sea el correspondiente a nueve meses, engrasará al llamado fondo de sugerencias.

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponde al trabajador menos de 7.500 pesetas, se le dará 7.500 pesetas.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.

En estos casos, se establecerá el valor del premio teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el trabajador para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente, no engrasarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas.

Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa, tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio.

Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos, los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y en general, todo lo relativo a la Administración de personal.

Los temas que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de seguridad e higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos, asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

Competencia de la Comisión.

1. Trámites administrativos necesarios.
Pondrán a disposición de los trabajadores los impresos normalizados, para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.
Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los trabajadores, enviándose asimismo de enviar al mismo un acuse de recibo.
Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera, será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del sugerente, y en caso positivo, rechazará la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

2. Adoptar acuerdo para enviar la sugerencia a estudio del servicio correspondiente.
Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión precisa, serán enviadas al servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

3. Tomar acuerdo en los casos que haya de fijarse premio de consagración.

Se premiarán con 4.000 pesetas aquellas iniciativas que, aun no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa (tampoco éstas engrasarán el fondo de sugerencias).

4. Asesorarse del servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.
 - a). Los Departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.
 - b). Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y sometidas a su aplicación por el Departamento de Estudios, se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho Departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho Departamento en el sentido siguiente:

1. Que la sugerencia es rechazada.

2. Que la sugerencia entra en el circuito de "Solicitud de modificaciones". En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del aludido circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

El Departamento de Estudios igualmente informará en el plazo de treinta días laborables.

5. Las sugerencias o iniciativas que no hubieran sido adoptadas por la Empresa por causas distintas a las contempladas entre las "sugerencias que no darán lugar a premio", y por cualquier circunstancia fueran aplicadas posteriormente por la Empresa, entrarán de nuevo en el circuito establecido para valorar y premiar las iniciativas. Estos hechos se comunicarán a la Comisión respectiva por los Departamentos afectados o por cualquier trabajador que tuviera conocimiento de los mismos, con objeto de cumplirse lo establecido en esta cláusula.

Reparto del fondo de sugerencias.

El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los Centros o Factorías de la Empresa, y el mismo será destinado a la creación de becas u otras asistencias de tipo social, a decidir por ambas partes.

A N E X O VII

MOVILIDAD.

CAPITULO I.- Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal.

CAPITULO II.- Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional.

CAPITULO I.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD TEMPORAL.-

I. CONSIDERACIONES PREVIAS.-

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general, están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la Empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos Departamentos o Secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entien de la Dirección de la Empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra Empresa.

II. CONSIDERACIONES GENERALES.

a). Voluntariedad.

Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid a Palencia o viceversa, la Dirección de la Empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

b). Antigüedad.

Se considera de una forma especial la importancia de la antigüedad en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías de forma que estos cambios, necesariamente deben ser realizados respetando este criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

c). Profesionalidad.

La Dirección de la Empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido esta normativa especifica cuándo los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

II. PARTE DISPOSITIVA.

A. DECLARACION INICIAL.

Se acuerda que la Empresa en cada momento podrá realizar con cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B. AMBITO.

El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe Comercial y análogas.

C. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES Y REGIMEN DE GARANTIAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.C.1. Cambios dentro del mismo Grupo Profesional.

C.1.1. Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor o de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1 Dentro de la misma Factoría o Centro de Trabajo.a). Ámbito.

Se designará el más moderno dentro del C.de - Gastos donde se dé el sobrante.

b). Reclutamiento.b.1. Categorías de Mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el Cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los Cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante. Se entienden por categorías de entrada en las de:

- Mando.

- . Jefe de tercera Administrativo.
- . Jefe de tercera Técnico.
- . Jefe de tercera de Organización.
- . Colaborante Projectista A.
- . Encargado de Economía.
- . Encargado.
- . Encargado de Vigilancia.
- . Jefe de Sección de Tercera.
- . Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
- . Agente de Estudios de segunda.
- . Agente de Métodos de segunda.
- . Agente Técnico de segunda.
- . Maestro segunda.

- Resto personal.

- . Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mero Especializado de Almacén.
- . Grupo Subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente Principal.
- . Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de Platos, Archivero-Bibliotecario.

c). Participación R.T.

Información a la Representación de los Trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2. De una Factoría y Dirección a otra.a). Ámbito.

Se designará el más moderno del Departamento donde se dé el sobrante.

b). Reclutamiento.b.1. Categorías de Mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el Cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto de personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los Cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

c). Participación R.T.

Información con 3 días laborables de antelación a la realización del cambio a la Representación de los Trabajadores (receptoría y emisoría) y al trabajador afectado.

C.1.2 Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.a). Ámbito.

Se designará el más moderno de la Dirección o Direcciones generales que tengan sobrante.

b). Reclutamiento.b.1. Categorías de Mando.

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiere, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el Cuadro I, siempre que en las mismas hubiere sobrante.

b.2. Resto de personal.

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiere, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en Cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiere sobrante.

c). Participación R.T.

Información con 5 días laborables de antelación a la realización del cambio a la Representación de los Trabajadores (receptoría y emisoría) y al trabajador afectado.

D. COMITÉ PARITARIO.-

D.1. Se constituirá un Comité Paritario de Representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

- a). Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de Grupo Profesional.
- b). Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.
- c). Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.
- d). Recibir información mensual numérica de personal sobrante por Factorías y categorías.
- e). Establecer conjuntamente una tabla que contenga los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas Representaciones podrán nombrar respectivamente 2 asesores del Interior de la Empresa.

f). Elaborar y aprobar, en su caso, a los largo de los años 1987 y 1988 una normativa que regule los trayectos definitivos entre provincias.

Si en los años 1987 y 1988 se planteara la necesidad de realizar trayectos definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2. En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E. GARANTIAS.-E.1. Garantías generales.-

a). El trabajador afectado por los cambios realizados anteriormente, continuará con la categoría y nivel que tuviera consolidados en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviera y por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

C U A D R O IV

PUESTOS A EFECTOS DE LOS CAMBIOS FORZOSOS POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES (PUESTOS DE CARÁCTER ESPECIAL).1.- COMUN A TODAS LAS DIRECCIONES.

- Personal staff de los Directores y del Consejo de Administración.
- Secretarías de los Departamentos.
- Responsables de oficina.
- 1 Jefe Técnico o Administrativo por Departamento, y, en casos excepcionales, 1 en algunos Servicios (ejemplo de Personal).

2.- DIRECCION GENERAL-SECRETARIA GENERAL TECNICA.

- Personal de Asesoría Fiscal.
- Personal de Asesoría Jurídica.

3.- DIRECCION DE ESTUDIOS Y PLANIFICACION.

- Personal que realiza estudios de mercado.
- Personal relacionado con RENAVIT-Francia.

4.- DIRECCION ASUNTOS SOCIALES.

- Dirección de Estudios y Coordinación.
- Personal que elabora informes confidenciales.

4.1. DIRECCION ADJUNTA PARA RELACIONES LABORALES.

- Personal del Gabinete de Prensa.
- Economista: compradores.

5.- DIRECCION DE COMPRAS.-

- Asesores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).
- Inspectores Proveedores.

6.- DIRECCION FINANCIERA.-

- Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
- Personal que mueve fondos.
- Personal de reclamación de documentaciones.

7.- DIRECCION INDUSTRIAL.-FACTORES.

- Jefe Sección Hemlografía (Laboratorio Central).

CANOCERTAS.

- Ninguna.

DIRECCION PRODUCTO.

- Ninguna.

DEPARTAMENTOS CENTRALES D.I.- ASUNTOS SOCIALES:- VISITACIONES:

- Personal de Oficina.

- SUPERGRAFIA:

- Personal técnico de Artes Gráficas (guillets, ms, offset y reproducción).
- Personal de relaciones exteriores.
- Jefe de actividades Biológicas, Químicas.

FACTORIA PALENCIA.

- Jefe Laboratorio Pastora.
- Jefe Laboratorio Electrónica.
- Producción:
 - Jefe Res. responsable de modificaciones y lanzamientos.

FACTORIA BURGOS.

- Ninguna.

DIRECCION INGENIERIA.- INSTALACIONES:

- Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.
- Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Mantenimiento y Transporte.
- Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.
- Personal cualificado de Taller Central.

- METODOS CENTRALES.

- Personal para adquisición de Bienes de Equipo.
- Personal especializado en medios de Mantenimiento, Transporte y Utilaje.
- Agente de Métodos.

MONTAJE-1.PRODUCCION.

- Jefe de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
- Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

MONTAJE-2.

- Jefe Laboratorio.

- Producción.

- Jefe de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
- Responsable Unidad control Recepción Administrativa.

C A P I T U L O II

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD FUNCIONAL.-I.- EXPOSICION DE MOTIVOS.

Las circunstancias actuales de la Empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra Empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II.- CONSIDERACION GENERAL.

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad, en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la Empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III.- TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL.

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- a).- Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- b).- Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.
- c).- Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Selección-Formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este período será determinado por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una Opción de Traslado Voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En este O.T.V. se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de Selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si este O.T.V. se declarara desierto, el Departamento de Selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviera consolidados.

VI.- ÓRGANOS QUE INTERVIENEN.

- . El Departamento de Selección-Promoción-Formación.
- . El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
- . Las Jefaturas de Personal correspondientes.
- . Los Departamentos afectados por el cambio.
- . Asesores.

VI.- COMPETENCIAS.

Los Departamentos de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, separadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

VI.- LÍMITES DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

- A.- La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.
- B.- Así mismo este tipo de movilidad de carácter obligatorio solo podrá darse dentro del mismo Grupo Profesional.

VI.- GARANTÍAS.

A.- SALARIO.

- A.1.- Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a Agrupación inferior.
- A.2.- Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3.- Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

B.- PUESTO DE TRABAJO.

B.1.- En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

C.- VOLUNTARIEDAD.

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se aportarán las listas de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

D.- FORMACIÓN.

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación, en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación informando a la Representación de los Trabajadores.

E.- En ningún caso la Movilidad Funcional obligatoria podrá implicar una Movilidad Geográfica.

VII.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17172 RESOLUCION de 22 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un monitor de vídeo, fabricados por la Empresa «Goldstar Co., Ltd.», en su instalación industrial, ubicada en Kumi (Corea).

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática la solicitud presentada por «Amper, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Torrelaguna, 75, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un monitor de vídeo, fabricados por la Empresa «Goldstar Co., Ltd.», en su instalación industrial, ubicada en Kumi (Corea);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laboratorio CTC «Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 1246-B-IE, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-AMP.GSC-IA-01 (TP), han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GMV-0019, con fecha de caducidad del día 22 de diciembre de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 22 de diciembre de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación: