

Paga fija de beneficios independiente del dividendo. Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio.

Paga de vacaciones.

Prima de puntualidad y asistencia (importe de la prima diaria por doscientos ochenta días para el cálculo de su importe anual).

Ocho días, que se abonarán en el mes de septiembre, según la cláusula número 13 del presente Convenio.

Dieciocho coma cincuenta y cinco días de sueldo o jornal base (importe del incremento de los nuevos sueldos o jornales base que sufren la paga y media de beneficios, dependiente del dividendo que ha venido abonándose estos últimos años).

3. Los porcentajes de jubilación que se aplicarán sobre la base indicada en el apartado anterior serán los siguientes:

- Sesenta y cinco años de edad, 75 por 100.
- Sesenta y seis años de edad, 78 por 100.
- Sesenta y siete años de edad, 81 por 100.
- Sesenta y ocho años de edad, 84 por 100.
- Sesenta y nueve años de edad, 87 por 100.
- Sesenta años de edad, 90 por 100.

4. Será a cargo del Fondo de Jubilación fijado en la cláusula número 18 la diferencia entre la pensión de jubilación calculada de acuerdo con lo que se indica en los apartados segundo y tercero que anteceden y la que pueda corresponder al productor por la Mutualidad Laboral Metro-Madrid y el Seguro de Vejez o Invalidez.

5. A los efectos del pago de la pensión de jubilación complementaria, cuya cuantía se fija en el apartado anterior, la Compañía podrá asumir la carga directamente o bien contratarla a través de cualquier Entidad.

6. Para los productores que soliciten la jubilación, la base fijada en el apartado segundo de esta cláusula 19 será valorada en su integridad al importe de las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio.

«Cláusula 20. Seguro Colectivo de Vida: La Empresa implanta un Seguro Colectivo de Vida en beneficio del personal de plantilla en la misma, siendo el pago de su prima total a cargo del citado Fondo de Jubilación y Seguro Colectivo de Vida.

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente hubiere designado el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento, sin limitación de edad ni estado, en activo o jubilado.
- b) En caso de fallecimiento por accidente laboral en la Empresa, hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez total o permanente estando el trabajador en activo en la Empresa y producido antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez, y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubile en la Empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

«Cláusula 21. Jubilación y Seguro de Vida: En el supuesto de que el productor sea jubilado forzosamente podrá percibir el importe equivalente del capital asegurado si fuera en tal momento soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo su cónyuge el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento después de la jubilación en que el asegurado quede viudo.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores para los jubilados forzosos será asimismo aplicable a los jubilados voluntarios, pero solamente a partir del momento en que éstos hubieran alcanzado los sesenta y cinco años de edad.»

«Cláusula 22. Vinculación del Seguro de Vida: El Seguro de Vida a que se refieren los artículos precedentes se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo, incluida la excedencia voluntaria, con la excepción de la jubilación o la invalidez total y permanente por accidente laboral, no dará derecho alguno al asegurado para percibir el importe del capital garantizado.

El productor que agotado el plazo de excedencia forzosa por enfermedad, causara baja definitiva en la Compañía, sin tener derecho a jubilación, continuará asegurado en el Seguro de Vida hasta su fallecimiento, en análogas condiciones a los Agentes jubilados.»

«Cláusula 23. Vacaciones anuales: Se establecen en la forma siguiente:

- Productores con menos de diez años de servicio: Quince días laborables.
- Productores con más de diez años de servicio y menos de veinte: Veinte días laborables.
- Productores con más de veinte años de servicio: Veinticinco días laborables.

La vacación anual, en todo caso, no podrá rebasar los treinta días naturales, abonándose en la forma reglamentaria el importe salarial de los días que pudieran rebasar dicha cifra con motivo de acumulación a la misma de descansos, fiestas, etcétera.»

«Cláusula 24. Pago de salarios: El pago de los salarios se verificará solamente una vez al mes, exceptuándose tan sólo la paga extraordinaria del 16 de julio, que se abonará en las fechas anteriores a dicho día.

La paga de vacaciones, conforme se ha indicado en la cláusula 12, se abonará antes de empezar el disfrute de la vacación anual.»

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT).

Visto el Convenio Colectivo sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT); y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio, redactado por la Comisión deliberante designada al efecto, y acompañado de los informes y documentos preceptivos;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación;

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo ninguna de las causas de ineficacia relacionadas en el artículo 20 de dicho Reglamento, siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1966, de 16 de agosto, sobre salarios y otras rentas, procede su aprobación.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (Fasa-Renault).

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden del 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 18 de marzo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FABRICACION DE AUTOMOVILES RENAULT DE ESPAÑA, S. A.» (FASA-RENAULT)

Artículo 1.º **Ámbito territorial**

De acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, apartado C de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo séptimo, apartado 2, de la Orden de 22 de julio de 1956, el presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Fasa-Renault».

No se aplicarán las normas del presente Convenio en los centros y talleres que en el futuro implante la Empresa hasta tanto se supere el periodo de instalación y puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Art. 2.º **Ámbito personal**

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

- a) El personal definido en el segundo párrafo del artículo anterior.
- b) El personal directivo a que hace referencia el artículo sexto de la Ley de Contratos de Trabajo.
- c) El personal contratado para actividades nuevas no directamente relacionadas con la fabricación y comercialización del automóvil, sea de carácter industrial o comercial, así como el personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

d) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Jefe de Servicio Adjunto o superiores, 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 los Jurados 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.

e) Los botones, aprendices, pinches y aspirantes.

Art. 3.º Ambito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1969 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

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 expiración y la de la entrada en vigor del nuevo Convenio o pacto colectivo que lo sustituya.

Art. 4.º Absorción y compensación

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

Art. 5.º Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan de las que corresponden por aplicación de este Convenio.

Art. 6.º 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 seis Vocales económicos y seis Vocales sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los Vocales que le correspondan, debiendo los sociales efectuar los nombramientos de manera que estén representados todos los grupos profesionales y Centros de trabajo.

El Presidente de la Comisión Mixta será el Presidente del Sindicato Nacional del Metal o persona en quien delegue, quien tendrá las mismas facultades que se atribuyen en la norma 19 y concordantes de las sindicales de 23 de julio de 1968 a los Presidentes de las Comisiones Deliberadoras de los Convenios.

Se nombrarán dos Secretarios, 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 la condición de Vocales tendrán voz y voto.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de Asesor, que será designado libremente por cada una de ellas, el cual tendrá voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada dos meses, salvo apreciación de urgencia estimada por su Presidente, de oficio o a petición de cualquiera de las representaciones social o económica de cada Centro de trabajo, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias, que cursarán los Secretarios por disposición del Presidente, se expresará el orden del día.

El domicilio de la Comisión Mixta será el del Sindicato Nacional del Metal, pudiendo reunirse en otro lugar, previa autorización del Presidente.

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión de Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la Administración corresponden por imperio de la legislación vigente en materia laboral.

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

Art. 7.º Jornada de trabajo

El trabajo en las factorías de las provincias de Valladolid y Sevilla continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada, de cuarenta y ocho horas semanales.

En el centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida de cuarenta y cinco horas semanales, descansando sábado y domingo.

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.

La Empresa comunicará al Jurado cualquier modificación permanente y prevista con antelación suficiente para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la Ley.

Art. 8.º Número de jornadas y días de trabajo al año

1. El número de jornadas de trabajo efectivo será cada año el que resulte de considerar dentro del calendario oficial las vacaciones reglamentarias y el completo de vacaciones que se establece en este Convenio.

El número de días de trabajo será el que resulte de tener en cuenta, además de lo anterior, el número de días recuperables.

2. VACACIONES.—Se distingue:

a) Vacaciones reglamentarias, que serán de quince días naturales.

b) Vacaciones complementarias de carácter convenido.

Serán de seis días laborables en los centros de Valladolid y Sevilla, y de cinco días naturales para Madrid y delegaciones.

Este complemento de vacaciones será automáticamente absorbible con cualquier ampliación obligatoria del período reglamentario de vacaciones.

Tanto las vacaciones reglamentarias como el complemento de vacaciones, que se consolida, serán disfrutados proporcionalmente al tiempo trabajado. Este criterio se aplicará en los casos de nuevo ingreso, excedencia o baja en la plantilla.

3. DÍAS RECUPERABLES.

a) Fiestas recuperables según el calendario oficial.

b) Días de descanso recuperables, así calificados por la Empresa de acuerdo con el Jurado respectivo.

c) Podrán establecerse cinco días laborables como mínimo de descanso al año, con carácter de recuperable y a disfrutar inmediatamente después del período de vacaciones reglamentarias, siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el Jurado correspondiente al confeccionar el calendario anual.

La recuperación tanto de las fiestas de este carácter como de los días de descanso que así se establezcan se efectuará repartiendo por igual la totalidad del tiempo a recuperar entre la totalidad de los días de trabajo del año.

La Empresa podrá renunciar en cualquier momento, total o parcialmente, a la recuperación diaria resultante de los conceptos a que se refieren los apartados a), b) y c), durante las fechas que determine, o durante todo el año, sin que esta medida suponga alteración alguna del calendario laboral que se establezca.

También podrá, en cualquier momento, por razones de mercado o producción, de acuerdo con el Jurado, y poniendo en conocimiento de los productores, con quince días de antelación como mínimo, trasladar la recuperación diaria correspondiente de unos meses a otros, anticipándolos o retrasándolos.

Art. 9.º Calendario anual

La confección del calendario anual de cada factoría y centro de trabajo, una vez conocido el oficial, y teniendo en cuenta lo convenido anteriormente, será hecha por la Empresa y Jurado correspondiente, los cuales determinarán los días de trabajo del año y las horas de trabajo efectivo a realizar.

Si por cualquier circunstancia comenzase un nuevo año sin tener aprobado el calendario correspondiente, hasta su aprobación se considerará prorrogado el del año anterior en cuanto al tiempo diario establecido de recuperación, salvo la facultad anteriormente indicada de la Empresa sobre renuncia y traslado de recuperaciones.

Las modificaciones durante el año respecto a la recuperación de las fiestas y días de descanso previstos podrá ser afectado teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior.

Los horarios resultantes de la aplicación del calendario y de las modificaciones referidas serán aplicados a todo el personal, cualquiera que sea su fecha de ingreso o de baja en la Empresa. Por lo tanto, en relación con el tiempo de recuperación no habrá cuentas individuales, salvo en el caso de traslado del productor de una fábrica a otra.

Art. 10. Jornada reducida de verano

El personal de las factorías de Valladolid y Sevilla con derecho a disfrutar de la jornada reducida de verano trabajará la jornada normal, a requerimiento de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo aconseje, perdiendo como compensación el valor de la hora que se fija en el baremo que figura en el anexo número 4, cuadro número 9, del presente Convenio.

Art. 11. Horas extraordinarias

El personal trabajará horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa, dentro de los límites que la legislación laboral establece.

En todo caso, el uso de las horas extraordinarias será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

El abono de las horas extraordinarias que se trabajen se efectuará conforme a los cuadros números 7 y 8 para los centros de Valladolid y Sevilla, y número 10 para el de Madrid, todos ellos del anexo número 4.

Art. 12. 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 productores.

Servirá de base para determinar el rendimiento exigible el desarrollado por los productores 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.

Art. 13. 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 convenientes para la organización de los trabajos.

Art. 14. 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, tal y como viene siendo utilizado en Valladolid.

Como normas de valoración se seguirán las contenidas en el anexo número 1 del Reglamento para la Aplicación de la Valoración de Puestos de Trabajo, cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 15. Clasificación profesional

1. GRUPO OBRERO:

Jefe de equipo (como se define en la Reglamentación).
Oficial de 1.^a
Oficial de 2.^a
Oficial de 3.^a
Mozo especializado de almacén.
Especialista.
Peón.

En el grupo obrero, las categorías de Oficial 1.^a, 2.^a y 3.^a incluyen las especialidades de probador, controlador y carretillero, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

2. GRUPO SUBALTERNO:

Listero.
Almacenero.
Chófer de turismo.
Conductor de camión.
Vigilante jurado de industria y comercio.
Vigilante.
Cabo de Guardas.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Telefonista.
Limpiaadora.
Cocinero.
Ayudante de cocina.
Camarero.
Encargado de vigilancia.

3. GRUPO ADMINISTRATIVO:

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

4. GRUPO TÉCNICO:

Técnicos titulados

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
Perito industrial.
Ayudante de Ingeniero.
Ayudante técnico sanitario de Empresa.
Graduado social.
Asistente social.

Técnicos no titulados de taller

Jefe de taller.
Maestro de taller.

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

Técnicos de oficina

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Delineante proyectista.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calcedor.
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.
Visitadora.
Archivero bibliotecario.

Otros técnicos no titulados

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Métodos de tercera.
Verificador de primera.
Verificador de segunda.
Verificador de tercera.

Técnicos de laboratorio

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

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.

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, el trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

Art. 16. Ingreso de personal

El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica en esta materia, respetando, no obstante, lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

Se procurará siempre que los familiares en primer grado de los productores tengan preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas en plantillas de la factoría, dentro de cada uno de los grupos y categorías profesionales establecidos.

Las plazas de Aprendices se ocuparán preferentemente con familiares en primer grado del productor.

Art. 17. Retribución del personal de nuevo ingreso

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este pacto colectivo.

Art. 18. Periodo de prueba

El periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de seis meses. Durante este periodo, tanto el productor 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 ocho días de la retribución que venía percibiendo.

Art. 19. Incorporación a la plantilla

Transcurridos los seis meses del periodo de prueba, el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la Empresa, si ésta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el periodo citado anteriormente.

Art. 20. Ascensos

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del productor 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 superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría que será de dos meses para todo el personal, excepto para el personal con mando, el titulado y el que ocupe puesto de Secretaría, cuyo plazo será de seis meses.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece inmediatamente a devengar la remuneración correspondiente a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se han cumplido los dos meses de su aprobación en el concurso-examen.

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

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

- Personal con categoría de mando.
- Personal de Secretaría.
- Resto del personal.

6. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo figuran en el anexo número 3.

Art. 21. Periodo de formación y prueba en el puesto

Será de dos meses de trabajo para todos los puestos, excepto para los de mando y de Técnicos titulados, que será de seis meses.

Art. 22. Cambio de puesto de trabajo

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

- Mutuo acuerdo entre Empresa y productor.
- Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- Sanción reglamentaria.

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 productor tuviera con anterioridad.

Siempre que el cambio de puesto no suponga traslado de residencia del productor, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier factoría. En este caso el productor 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 productores y dándose conocimiento al Jurado de estos traslados.

En el caso de que el traslado suponga cambio de residencia, se le abonará al productor un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo, de 2500 pesetas mensuales, mientras dure esta situación.

En el caso c) la nueva situación del productor se regulará por lo que se dispone en el anexo número 2, sobre disminución de aptitud.

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

Art. 23. Cursos de formación

La Empresa organizará cursos de formación de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente al Jurado de Empresa, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo el Jurado presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Art. 24. Excedencia

1. MODALIDADES

Se distinguen las siguientes modalidades de excedencia, atendiendo a la existencia o no de obligatoriedad de su concesión por parte de la Empresa, la causa que la motive y el tiempo a que se extienda:

1. *Excedencia de concesión voluntaria.*—Podrá solicitarla cualquier productor con cuatro años al menos de antigüedad en la Empresa, especificando los motivos y la finalidad de su petición.

El tiempo de duración de este tipo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año. No obstante, en casos excepcionales, atendiendo a las circunstancias especiales apreciadas por la Empresa, podrá concederse una prórroga de hasta un año.

2. *Excedencia de concesión obligatoria.*—Dentro de este tipo de excedencia se distinguen las siguientes clases:

A) Por iniciativa y petición del productor, según los siguientes casos:

1.º Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios o salud apreciados por la Empresa, será obligatoria su concesión por una sola vez, siempre que el productor tenga una antigüedad de tres años como mínimo.

Su duración en este caso no será superior a un año.

2.º Cuando el productor solicitante tenga una antigüedad superior a cuatro años, y siempre que el número total de excedencias concedidas de cualquier modalidad no supere el dos por ciento de la plantilla de la Factoría correspondiente, será obligatoria su concesión por una sola vez y por una duración de seis meses.

B) Cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el productor de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se entenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confía.

3. En todo caso, el número de productores en excedencia no podrá ser superior al dos por ciento de la plantilla de la Factoría.

4. *Excedencia especial de las mujeres por causa de matrimonio.*—Las trabajadoras, al contraer matrimonio, podrán adoptar una de las siguientes decisiones:

a) Continuar trabajando en la Empresa.

b) Rescindir su contrato con la Empresa, en cuyo caso ésta le abonará una indemnización, cuya cuantía será el resultado de multiplicar la retribución primaria consolidada correspondiente a un mes por el número de años que hubiera trabajado en la Empresa y hasta un límite máximo de nueve contándose a estos efectos como años completos la fracción de seis meses o superior.

c) Solicitar excedencia por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco. La concesión de esta excedencia especial será obligatoria para la Empresa.

En los casos b) y c), rescisión de contrato o excedencia especial, la petición de la trabajadora deberá ser hecha con un mes de antelación 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 la excedencia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

Si estando la productora en situación de excedencia especial falleciese su marido, podrá solicitar el término de su excedencia antes de transcurrir el plazo para el que se le concedió, adjudicándole la primera vacante que se produjera dentro de su categoría.

II. PROCEDIMIENTO Y CONDICIONES

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el productor entregará a su Jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Asuntos Sociales.

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 sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será compatible a ningún efecto.

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

Recibida la petición de reingreso por la Empresa antes de que transcurra el periodo 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 productor.

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

Art. 25. Faltas y sanciones

Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la Reglamentación Hidrometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Art. 26. Anulación de notas desfavorables

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves y muy graves tendrán lugar al año, dos y tres, respectivamente.

Art. 27. Penalización por faltas de asistencia al trabajo

Cada día de ausencia al trabajo que pueda considerarse como injustificada se penalizará con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente a dicho día.

Quando por la importancia, trascendencia o número de ausencias éstas puedan ser consideradas como faltas graves o muy graves, según la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar en suspenso el régimen de penalización establecido en el párrafo anterior y aplicar el régimen de sanciones contenido en dicha Reglamentación.

Art. 28. Penalización por falta de puntualidad

Los retrasos se penalizarán con un importe equivalente al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de retraso.

Quando por la importancia, trascendencia o número de faltas de puntualidad éstas puedan ser calificadas como faltas graves o muy graves de acuerdo con la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar en suspenso el sistema de penalizaciones establecido en el párrafo anterior y aplicar el régimen de sanciones establecido en dicha Reglamentación.

Art. 29. Vía de reclamación

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

El procedimiento será el siguiente:

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

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

C) Si el Jefe del Departamento en el plazo de cinco días laborables no le contesta, o su contestación no le satisficiera, el productor podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Asuntos Sociales.

La Dirección dispondrá de un plazo de diez días laborables para contestar al productor.

D) Agotada esta vía de reclamación ante la Empresa, el productor podrá acudir al Jurado de Empresa y a los Organismos sindicales, laborales, administrativos o contenciosos, con arreglo a las normas legales vigentes en cada caso.

Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo se efectuarán según lo pactado en otras partes de este Convenio.

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.

Art. 30. Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid y Sevilla

1.º RETRIBUCIÓN POR JORNADA ORDINARIA.—Estará formada por:

a) *Percepción primaria*.—Es la que corresponde a la categoría profesional del productor y al nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo. Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en la tabla de doble entrada que, formando parte de este Convenio, se incluye en el anexo número 4, cuadros 1, 2, 3 y 4.

b) *Percepción variable*.—Se establece una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el anexo número 5, «Estatutos de la prima de incentivo a la productividad».

2.º RETRIBUCIONES ESPECIALES:

a) *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de Dieciocho de Julio y Navidad se satisfarán con arreglo a los cuadros números 5 y 6 para Valladolid y Sevilla del anexo 4, que forma parte de este Convenio.

b) *Gratificación de septiembre*.—Se mantiene la gratificación extraordinaria del 4 por 100 sobre la retribución primaria, prima de producción y gratificaciones de Dieciocho de Julio y Navidad, que será abonada dentro del mes de septiembre.

c) *Antigüedad*.—Se abonará por trienios vencidos y hasta un máximo de cuatro.

La tabla de valores correspondientes a la antigüedad es la que figura a continuación.

Primer trienio: Importe anual, 1.906,20 pesetas; importe anual acumulado, 1.906,20 pesetas.

Segundo trienio: Importe anual, 1.906,20 pesetas; importe anual acumulado, 3.812,40 pesetas.

Tercer trienio: Importe anual, 3.177,00 pesetas; importe anual acumulado, 6.989,40 pesetas.

Cuarto trienio: Importe anual, 4.447,80 pesetas; importe anual acumulado, 11.437,20 pesetas.

El cómputo de los trienios se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se haya efectuado el ingreso del productor en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

d) *Pluses*.—Se devengarán en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por naturaleza puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el régimen de valoración y retribución que se establezca.

e) *Licencias y ausencias retribuidas*.—La licencia y ausencia retribuida, legalmente establecida, serán abonadas de acuerdo con la percepción primaria del productor, salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

f) *Plus de turnicidad*.—Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación de régimen de trabajo a turnos, se establece para el personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad que se cifra en 2 pesetas/hora de trabajo efectiva a prima. El personal a turno será el que señale los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

3.º ADECUACIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO AL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA.—La adecuación del régimen de Valladolid al Centro de trabajo de Sevilla se realizará de forma gradual en tres etapas, con arreglo a las siguientes indicaciones:

Durante el primer trimestre de 1969, los valores correspondientes a la percepción primaria y prima de incentivo a la producción se obtendrán multiplicando por el coeficiente 0,85 los correspondientes por estos mismos conceptos al personal de las factorías de Valladolid.

Durante el segundo y tercer trimestre los coeficientes multiplicadores serán de 0,90 y el 0,95, respectivamente.

A partir del primer día del cuarto trimestre se aplicarán íntegramente los valores que figuran en los anexos correspondientes.

La adecuación de este régimen económico queda condicionada al cumplimiento de los programas normales que fije la Dirección General de la Empresa.

Art. 31. Conceptos retributivos para el Centro de Madrid y Delegaciones

1.º RETRIBUCIÓN POR JORNADA ORDINARIA.—Estará formada por:

a) *Percepción primaria*.—Corresponderá a la categoría profesional del productor.

Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo número 4, cuadro número 10.

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, cuadro número 10.

2.º RETRIBUCIONES ESPECIALES:

a) *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de Dieciocho de Julio y Navidad se satisfarán con arreglo a los baremos que figuran como anexo número 4, cuadro 10, del presente Convenio.

b) *Gratificación de septiembre*.—Se mantiene la gratificación extraordinaria del 4 por 100 sobre la retribución primaria, percepción suplementaria y gratificaciones extraordinarias de Dieciocho de Julio y Navidad, que será abonada en el mes de septiembre.

c) *Antigüedad*.—Se abonará por trienios vencidos hasta un máximo de cuatro y por las cantidades que figuren en el artículo 30.

El cómputo de los trienios se efectuará como se indica para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.

d) *Pluses*.—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.

e) *Licencias y ausencias retribuidas*.—Serán abonadas de acuerdo con la percepción primaria correspondiente a la categoría profesional del productor, salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

Art. 32. Aplicación de los conceptos retributivos

A) PERCEPCIÓN PRIMARIA.—Corresponde abonarla en los siguientes casos:

1.º Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.

2.º Licencias reglamentarias.

3.º Vacaciones.

4.º Domingos y festivos.

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

B) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los productores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de Dieciocho 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 del Dieciocho de Julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a la gratificación extraordinaria de septiembre se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente al período de devengo, que se computará de septiembre a septiembre.

C) Prima de incentivo a la productividad (Valladolid y Sevilla) o percepción suplementaria (Madrid y Delegaciones).

La prima o percepción suplementaria se devengará:

1) Por tiempo ordinario de trabajo a prima o a percepción suplementaria.

2) Por las vacaciones reglamentarias y por el complemento de vacaciones que concede la Empresa.

D) ANTIGÜEDAD.—Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria.

E) Plus de turnicidad.—Se devengará por las horas efectivas de trabajo a prima.

Art. 33. Principios generales sobre retribución

A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad, o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas 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 momento los legalmente establecidos.

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

Art. 34. Plus de percepciones consolidadas para el personal de Valladolid

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

Art. 35. 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.

Art. 36. 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.

Art. 37. Facilidades a los productores que cursen estudios

La Empresa facilitará el cambio de turno para estudios siempre que sea compatible con el trabajo y aceptará las permutas que se pudieran hacer con tal fin.

Los permisos para exámenes, cuyo abono proceda, lo serán a base de la percepción primaria.

Art. 38. Apertación de la Empresa a la Mutua del Personal de FASA-Renault

La Empresa aportará, como ayuda a la Mutua del Personal de FASA-Renault, la cantidad mensual de doscientas cincuenta pesetas por productor afiliado a la misma.

Art. 39. Premios

Para estímulo del personal, con objeto de premiar su perfeccionamiento profesional, la seguridad del trabajo, colaboración técnica y cualesquiera otras cualidades sobresalientes del mismo, se seguirá manteniendo un régimen de premios, cuya normativa figura en el anexo número 6

Art. 40. Prendas de trabajo

Cada productor tendrá garantizada anualmente una toalla y una prenda de trabajo, excepto los que ocupen puestos determinados o que se determinen en el futuro por la Empresa y la representación social.

Art. 41. Supresión de categoría profesional

Queda suprimida la categoría de Jefe de sector, conservándola solamente a título personal aquellos productores que la ostentan en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 42. Sustitución de condiciones laborales

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 productores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 6 del presente Convenio.

Art. 43. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, y en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar su contenido.

Art. 44. Plantillas

La Empresa suministrará a los Jurados correspondientes la plantilla del personal actualizada al 1 de enero de 1969, fecha de entrada en vigor del Convenio.

Art. 45. Las mejoras económicas que se derivan de este Convenio no repercutirán en el precio de venta de los vehículos que se fabriquen.

ANEXO NUMERO 1

Reglamento para aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1.º AMBITO DEL REGLAMENTO.—El presente Reglamento completa lo dispuesto en el artículo 14 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2.º PUESTOS DE TRABAJO.—Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un productor.

3.º VALORACIÓN DE LOS PUESTOS:

1. Será efectuada por la Empresa en las factorías de Valladolid y Sevilla de acuerdo con el artículo 14 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

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

El contenido a valorar será el desarrollado en forma correcta por el productor dentro del que le haya sido asignado al puesto.

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 productor y la Empresa están obligados a cumplir las normas de seguridad y emplear los medios de protección.

4.º ASIGNACIÓN DE NIVELES.—La Empresa asignará un nivel a cada puesto de trabajo.

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

1. A los puestos ocupados por productores de nuevo ingreso, durante los seis primeros meses de su permanencia en la Empresa.

2. A los puestos ocupados por primera vez por productores de más de seis meses de antigüedad, siempre que sea necesario un período de formación para alcanzar el rendimiento exigido, y hasta un máximo de dos meses de su permanencia en el puesto.

3. A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo en un plazo máximo de un mes, salvo que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de este plazo, que se fijará de acuerdo con el Jurado de Empresa.

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 puesta a punto y se llega a la etapa normal de organización y producción.

5.º CONSOLIDACIÓN DE NIVELES.—Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un productor cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de forma continuada durante tres meses de trabajo efectivo o de setenta y cinco días de trabajo en un período de un año.

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 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 período establecido, a partir de la comunicación del nuevo nivel.

6.º COMUNICACIÓN DE NIVELES.—La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa. Cuando un productor sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponde en un plazo no superior a ocho días laborales.

También se comunicará por escrito:

a) El nivel provisional, en los casos en que proceda.

b) El resultado de una revisión efectuada, si existe cambio de nivel.

c) La ocupación de un puesto con carácter temporal, cuando éste sea de superior nivel.

7.º NIVEL Y RETRIBUCIÓN.—La retribución de un productor será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto que ocupa en cada momento, según lo dis-

puesto 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 productor, o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

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

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

8.º REVISIONES DE LA VALORACIÓN.—Efectuada la valoración de puestos, podrá ser objeto de revisión por iniciativa de la Empresa o por reclamación del productor que lo ocupe de forma definitiva, una vez que haya sido hecha la comunicación correspondiente.

La Empresa, por propia iniciativa, podrá efectuar la revisión en cualquier momento.

También el productor podrá reclamar en cualquier momento contra el nivel asignado al puesto de trabajo que ocupe de forma definitiva.

9.º RECLAMACIONES.—El productor disconforme con la valoración definitiva de su puesto de trabajo podrá presentar reclamación ante su Jefe inmediato.

A partir de este momento la Empresa dispondrá del plazo de un mes para contestar la reclamación.

Si la contestación dada por la Empresa no fuera de la conformidad del reclamante, éste enviará la reclamación al Jurado de Empresa.

Se supondrá la conformidad del reclamante cuando transcurrido quince días laborables después de recibir la contestación de la Empresa, no hubiera enviado su reclamación al Jurado.

Esta reclamación se hará por triplicado, en impreso normalizado, debiendo exponer los motivos en que se basa dicha reclamación, e indicando, en su caso, el nivel o puesto con el que se establece la comparación que evidencia, en opinión del reclamante, el presunto perjuicio.

Uno de los ejemplares se enviará al Jurado de Empresa, otro al Jefe inmediato del reclamante y el tercero, debidamente diligenciado, para que sirva de justificante, quedará en poder del reclamante.

El mando, por conducto reglamentario, remitirá seguidamente la reclamación al Jefe de Departamento de quien dependa, quien elevará obligatoriamente la reclamación oficial al Servicio de Valoración.

Recibida por el Jurado una reclamación, decidirá si procede o no iniciar el estudio del puesto a que se refiera, y pasará nota en el sentido que haya decidido al Servicio de Valoración y al Comité de Valoración.

El Comité de Valoración se compromete a resolver las reclamaciones comunicando la decisión que se adopte a los interesados por conducto reglamentario.

Las reclamaciones pendientes de resolver en el momento de la entrada en vigor de este Convenio se considerarán recibidas en el Comité, que dará preferencia a su estudio y decisión.

Los efectos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de dicha reclamación.

10. CONSTITUCIÓN DE LOS COMITÉS DE VALORACIÓN Y SUS ATRIBUCIONES:

A) En cada una de las factorías o centros de trabajo donde se aplique la valoración, habrá un Comité de Valoración, integrado por ocho miembros, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por el Jurado, con sus correspondientes suplentes, estando representados todos los grupos profesionales.

B) Cada una de las representaciones de cada Comité nombrará un delegado, los dos delegados, económico y social, actuarán como secretarios, pudiendo asistir a todas las reuniones del Comité, donde tendrán voz, pero no voto.

Se nombrarán también para los delegados los respectivos suplentes.

C) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple. En caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido o por otro miembro en el cual haya delegado esta 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 económica y otro de la social.

E) Será competencia del Comité únicamente decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones que no hayan sido renunciadas, y comunicar al Departamento de Asuntos Sociales y al Jefe de la unidad orgánica a que pertenezca el puesto de trabajo el nivel decidido.

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 Económica y Social y sus criterios contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas de los dos delegados.

G) Cuando un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones del Comité sin llegar a un acuerdo, podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una cualquiera de las representaciones enviar un informe con los pareceres de cada representación al Presidente del Jurado correspondiente, para decisión definitiva.

11. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA VALORACIÓN EN SEVILLA.—Dada la necesidad de un período de transición entre el régimen actual de valoración y retribución del personal y el que se establece en el presente Convenio, se determinan las siguientes fases hasta su aplicación total:

1.ª fase. Duración, tres meses.—Su comienzo tendrá lugar a partir de la vigencia del Convenio. Durante ella se asignarán a los puestos niveles provisionales.

2.ª fase. Duración, tres meses.—Durante este período, la Empresa asignará niveles definitivos a los puestos de tal forma que al finalizar esta segunda fase pueda ser íntegramente aplicado el sistema de valoración y retribución del Convenio.

3.ª fase. Aplicación íntegra de lo dispuesto en este Convenio.—Comenzará el día primero del mes siguiente a aquel en que termine el período transitorio que representan las fases primera y segunda. Esta fase supondrá lo siguiente:

1.º La aplicación de los niveles definitivos que corresponda.

2.º El abono automático de la retroactividad a partir de la vigencia del Convenio, correspondiente a las diferencias que puedan existir entre el nivel definitivo asignado a un puesto y el nivel o niveles provisionales que le hubieran sido asignados al mismo puesto durante el período transitorio. En los casos de productores que hubieran ocupado puestos por primera vez durante el período transitorio, o hubiera cambiado de puesto durante el mismo, el abono se calculará proporcionalmente al tiempo que hayan estado en cada puesto de trabajo.

3.º La apertura de un período especial de dos meses a partir del mencionado día primero de mes, durante el cual las reclamaciones que se presenten contra el nivel definitivo, podrán tener retroactividad económica desde el día de vigencia del Convenio.

Las reclamaciones que se presenten con posterioridad a este plazo especial tendrán efectos retroactivos normales, esto es, a la fecha de la reclamación.

La consolidación se efectuará de acuerdo con las normas que figuran en otra parte de este Convenio, transcurrido un período de tres meses a partir de la asignación del nivel definitivo.

Aplicación de las garantías económicas (ad personam)

1.ª La entrada en vigor de la valoración de puestos de trabajo entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada productor. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, si las condiciones económicas consolidadas en el instante de la aplicación de la valoración fueran superiores a las que puedan corresponder por el nivel en el que ha sido clasificado su puesto de trabajo, la Empresa garantizará estas mejoras económicas.

2.ª Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior, sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al productor 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.

3.ª No se considerará, caso de aplicación de garantía, la solicitud por parte de un productor de un puesto de trabajo clasificado en nivel inferior al que en dicho momento desempeñe.

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

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

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

6.ª El personal que por cualquier motivo cambie a puesto de trabajo que tenga asignado un nivel superior no consolidará su situación hasta que lo desempeñe a entera satisfacción de la Empresa por un período de tres meses.

No obstante, durante este período de prueba devengará las percepciones que correspondan al puesto de trabajo.

Consecuencias promocionales de los cambios de puesto

7.ª A los efectos legales sólo se considerarán ascensos aquellos cambios de puesto de trabajo que impliquen variación de categoría profesional.

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

- Aptitud del productor para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría y en la Empresa.
- Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en FASA-Renault.

ANEXO NUMERO 2

Reglamento sobre disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo

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

2.º ORGANISMO DEFINIDOR DE LA SITUACIÓN.—El Servicio Médico de Empresa, con los asesoramiento que estime oportunos, será el único órgano encargado de definir esta situación fijando el grado de aptitud del productor, puestos que puede desempeñar y tramitación que debe seguir para lograr su rehabilitación.

3.º TRÁMITE.—El Servicio Médico sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de «disminución de aptitud» tramitadas a través:

a) De los respectivos Jefes de Departamento, bien por iniciativa de los propios interesados o a petición de alguno o algunos de los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.

- De los Comités de Seguridad e Higiene.
- De oficio por los propios Servicios Médicos.

4.º Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al productor efectuado 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 atribuido el 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 su categoría y al nivel del nuevo puesto de trabajo, incrementado con un plus de garantía que tendrá el mismo carácter que la percepción primaria.

El importe de este plus de garantía se fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto y será la diferencia entre el promedio de las percepciones brutas devengadas por el productor durante los seis últimos meses y las que durante los mismos meses le hubieren correspondido con el nivel del nuevo puesto.

El plus de garantía que se establece será absorbible con cualquier incremento retributivo, incluso con los que pueden corresponder por cambio de categoría o de puesto de trabajo, y con excepción de los debidos a variaciones de la prima correspondiente al nivel de su nuevo puesto.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del productor 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, oído el Jurado.

5.º PLANTILLA DE PUESTOS ADECUADOS.—La Empresa confeccionará una plantilla de puestos de trabajo adecuados para ser desempeñados por personal declarado en situación de «disminución de aptitud», dándose conocimiento de esta plantilla al Jurado de Empresa.

6.º PÉRDIDA DE LA GARANTÍA ECONÓMICA.—La garantía económica a que se refiere el apartado cuarto, letra C, se perderá por alguna de estas causas:

- Por no seguir el productor tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.
- Por no aceptar el puesto ofrecido por la Empresa, adecuado a sus condiciones físicas y psíquicas.
- Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

7.º REINTEGRO DEL PRODUCTOR A LA SITUACIÓN NORMAL DE TRABAJO.—Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el establecimiento de la situación de «disminución de aptitud», el productor se someterá al régimen normal de trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía hasta que éste sea absorbido por los aumentos retributivos, según lo dispuesto en la norma cuarta de este Reglamento.

8.º CLÁUSULA TRANSITORIA.—Los productores que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, por las causas y circunstancias que en el mismo definen la situación de disminución de aptitud, hayan cambiado de puesto de trabajo, renunciando a su categoría o nivel, serán incluidos a partir de la entrada en vigor de este Convenio en el Régimen que ahora se implanta.

ANEXO NUMERO 3

Reglamento de ascensos

1. CATEGORÍA DE MANDO.—El ascenso a las categorías de mando se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- 75 por 100 de las plazas, por concurso.
- 25 por 100 de las plazas, por libre designación.

Las normas que regulen cada concurso serán fijadas por la Empresa en cada caso.

Previamente se comunicará al Jurado el número de plazas, su naturaleza y el procedimiento que va a utilizarse para cubrirlos.

2. PERSONAL DE SECRETARÍA.—El nombramiento de este personal será siempre por libre designación.

3. RESTO DEL PERSONAL.—Se consideran dos modalidades de ascensos en relación con la existencia de vacantes:

- Existiendo vacante previa.
- Sin existir vacante.

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

Para el caso de ascenso sin que haya vacante se conviene en reunir las categorías reglamentarias en agrupaciones dentro de cada una de las cuales es posible esta modalidad de ascenso, según el cuadro que figura al final de este anexo.

Caso en que existe vacante.—Se cubrirá el 100 por 100 de las plazas por concurso-examen, debiéndose demostrar la aptitud profesional mediante las pruebas correspondientes.

En caso de que exista vacante, el paso de peón a especialista será por rigurosa antigüedad, previa demostración de aptitud física y profesional de los aspirantes e informe favorable del mando correspondiente.

Las pruebas para el paso de especialista a Oficial de tercera serán eminentemente prácticas.

Pueden concursar en primera convocatoria todos los productores de la factoría correspondiente que lleven más de seis meses en la categoría inmediata inferior y de la especialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria, o aquellos que sin pertenecer a esta categoría, especialidad o grupo profesional, teniendo más de seis meses de antigüedad en la Empresa y perteneciendo igualmente a la factoría, sean admitidos por el tribunal por sus condiciones.

En segunda convocatoria podrán concursar todos los productores de las factorías enclavadas en la misma provincia que aquella a la que corresponda la plaza a cubrir.

También podrán concursar en segunda convocatoria los productores de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, entendiéndose en este caso que, de obtener la plaza, renuncian libremente a su anterior categoría.

Declarando desierto este segundo concurso, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior extendiendo cuantas condiciones, pruebas y exámenes considere oportunos para garantizar que la persona admitida tenga al menos igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, teniéndose en cuenta lo acordado en el artículo 16 respecto a los familiares en primer grado de los productores.

El concurso será calificado de acuerdo con el siguiente baremo:

ANTIGÜEDAD:

- En la Empresa, un punto por año.
- En el grupo profesional, un punto por año.
- En la categoría inmediata inferior, dos puntos por año.

El examen y pruebas profesionales se valorarán hasta 100 puntos.

Por méritos laborales se consideran hasta 20 puntos.

La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del informe del jefe correspondiente.

Por desempeño en funciones análogas o idénticas, hasta 20 puntos. Asimismo lo valorará el tribunal a partir del informe del jefe del Departamento.

El Tribunal podrá fijar una puntuación mínima con carácter eliminatorio para las pruebas profesionales.

DE MÉRITOS:

Descuentos

- Una falta grave: 10 puntos.
- Dos faltas graves: 30 puntos.
- Tres o más faltas graves: 50 puntos.
- Una falta muy grave: 30 puntos.
- Dos faltas muy graves: 50 puntos.

Caso en que no existe vacante.—Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada por no producirse vacantes, se establece esta modalidad, que se aplicará únicamente para el cambio de categoría dentro de cada una de las agrupaciones que figuran al final de este anexo.

La Empresa fijará el número de ascensos por departamento y agrupación de categorías.

El Tribunal, dentro de cada departamento, resolverá el concurso de méritos, aplicando el siguiente baremo:

ANTIQUEDAD:

- En la Empresa, dos puntos por año.
- En la categoría inmediata inferior, seis puntos por año.
- Máximo, 40 puntos.
- Méritos: Conducta laboral, máximo 60 puntos.

La conducta laboral se calificará, atendiendo a los siguientes factores: cantidad de trabajo, calidad, disciplina y cooperación. La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del informe del Jefe correspondiente.

DE MÉRITOS:

Descuentos

- Una falta grave, cinco puntos.
- Dos faltas graves, 20 puntos.
- Tres o más faltas graves, 40 puntos.
- Una falta muy grave, 20 puntos.
- Dos faltas graves, 40 puntos.

Los descuentos se aplicarán en el momento en que se juzguen los concursos, no efectuándose descuento alguno cuando haya transcurrido desde que tuvo la Empresa conocimiento de la falta hasta la fecha de aplicación del descuento los siguientes plazos:

- Faltas graves, un año.
- Faltas muy graves, dos años.

TRIBUNALES:

La composición de los Tribunales será idéntica para el concurso-examen y concurso de méritos.

- Un Presidente y dos Vocales designados por la Empresa.
- Dos Vocales designados por el Jurado con voz pero sin voto, el Jurado designará un técnico de entre el personal de la Factoría correspondiente.

Actuará de Secretario, con voz pero sin voto el Jefe de Asuntos Sociales o persona en quien delegue.

Los programas de las pruebas generales y profesionales especiales de cada concurso serán publicadas con una antelación mínima de treinta días a la fecha de celebración de las mismas.

No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes naturales o profesionales que no exijan preparación específica alguna para la realización de las 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 procurará publicar, a la mayor brevedad posible, programas básicos para cada especialidad y categoría, de tal manera que los productores puedan prepararse con la anticipación suficiente.

Estos programas básicos se completarán con el especial que se publique para recoger los conocimientos específicos que se requieran para cubrir el puesto de que se trate.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otras de libre designación considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que estando en posesión del título requerido en cada caso para las vacantes de que se trata, presta ya servicio en la Empresa, en un puesto de trabajo para el que no fuese preciso título.

Agrupaciones de categorías profesionales a efectos de ascensos sin vacante

PODRÁN EFECTUARSE LOS ASCENSOS SIN EXISTENCIA DE VACANTE, ES DECIR, POR CONCURSO DE MÉRITOS Y NO POR CONCURSO EXAMEN, ENTRE LAS CATEGORÍAS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

Grupos y categorías:

Obrero

- De Oficial de tercera a Oficial de segunda.

Administrativo

- De Oficial de segunda a Oficial de primera.

Técnico

- 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.

En las categorías de Oficiales pertenecientes al Grupo Obrero, los ascensos se verificarán dentro de cada especialidad.

ANEXO NUMERO 4

Tablas de retribución

CUADROS NÚMEROS 1 Y 2.—Aparecen en estos cuadros las categorías profesionales agrupadas según criterio de similar retribución primaria.

CUADRO NÚMERO 3.—Retribución primaria para el personal obrero de los Centros de Valladolid y Sevilla. Está calculado incorporando el 30 por 100 de la prima de producción promedio de los tres últimos meses e incrementando el resultado en un porcentaje del 5,0 por 100.

CUADRO NÚMERO 4.—Retribución primaria para el personal empleado de los Centros de Valladolid y Sevilla, calculado de igual forma que el anterior, incluyendo el Plus de ayuda fiscal. *Adecuación de la retribución primaria* (cuadros números 3 y 4) en los Centros de Valladolid y Sevilla.

Para Sevilla: Durante el primer trimestre de 1969, se multiplicarán los expresados valores por el coeficiente 0,85.

Durante el segundo y tercer trimestres se aplicarán los coeficientes multiplicadores de 0,90 y 0,95, respectivamente.

CUADROS NÚMEROS 5 Y 6.—Centros de Valladolid y Sevilla. Gratificaciones extraordinarias. Se mantienen en la misma cuantía que resultaban por la aplicación del anterior Convenio de Valladolid.

CUADROS NÚMEROS 7 Y 8.—Valladolid y Sevilla. Horas extraordinarias. Sus importes han sido calculados teniendo en cuenta los salarios correspondientes a cada categoría y nivel.

CUADRO NÚMERO 9.—Valladolid y Sevilla. Jornada reducida de verano. La determinación de los valores que figuran ha sido hecha en función del salario/hora convenio para cada categoría y nivel.

CUADRO NÚMERO 10.—Retribución del personal del Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones. Los valores que figuran resultan de la adecuación proporcional a la relación existente entre la jornada de trabajo de Madrid y la de los restantes Centros.

CUADRO NUMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución primaria en las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

Agrupaciones	Categorías
A	Peón.
B	Especialista-Oficial de tercera-Mozo especializado de Almacén.
C	Oficial de segunda.
D	Oficial de primera.

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución primaria en las factorías de Valladolid y Sevilla

Agrupación	Categorías
I	— Ayudante de cocina. — Cocinera. — Limpiadora. — Ordenanza. — Portero. — Camarero. — Vigilante Jurado de Indt. y Com. — Vigilante. — Telefonista.
II	— Archivero bibliotecario. — Auxiliar técnico. — Auxiliar Org. — Auxiliar Laboratorio. — Auxiliar administrativo. — Calcador. — Reprodutor de planos. — Verificador de tercera. — Visitadora. — Almacenero.

Agrupación	Categorías	Agrupación	Categorías
III	— Capataz de especialistas. — Capataz de peones. — Conserje. — Listero. — Chofer de turismo. — Cabo de guardias.		— Jefe de tercera Org. — Delineante proyectista. — Contramaestre. — Encargado general vigilancia. — Agente de Métodos de segunda. — Subjefe de Sección. — Maestro de segunda. — Asistente Social. — Graduado Social.
IV	— Chofer de camión. — Oficial de segunda administrativo — Oficial de segunda técnico. — Oficial de segunda Org. — Analista de segunda. — Delineante de segunda. — Verificador de segunda. — Agente de Seguridad de segunda.	VII	— Jefe de segunda administrativo. — Jefe de segunda técnico. — Jefe de segunda Org. — Jefe de Sección de segunda. — Maestro Taller. — Agente de Métodos de primera.
V	— Oficial de primera administrativo. — Oficial de primera técnico. — Oficial de primera Org. — Analista de primera. — Delineante de primera. — Verificador de primera. — Agente de Métodos de tercera. — Encargado. — Agente de Seguridad de primera.	VIII	— Jefe de primera administrativo. — Jefe de primera técnico. — Jefe de primera Org. — Jefe de Sección de primera. — Jefe Taller. — Ayudante Técnico Sanitario de Empresa. — Ayudante Ingeniero. — Perito.
VI	— Jefe de tercera Adm. — Jefe de tercera técnico.	IX	— Ingenieros y Licenciados. — Médico de Empresa.

CUADRO NUMERO 3

Tabla de retribución primaria para las factorías de Valladolid y Sevilla
OBREROS
 (Pesetas por jornada de ocho horas.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	121	138	154	169	184	196	207	217	225	235	244	250	255	259	261
B	132	149	165	180	195	207	218	227	235	246	254	261	268	270	272
C	143	160	175	190	205	217	228	238	246	256	265	271	278	280	282
D	154	170	186	201	216	228	239	249	257	267	276	282	287	291	293

CUADRO NUMERO 4

Tabla de retribución primaria para las factorías de Valladolid y Sevilla
EMPLERADOS
 (Pesetas mensuales.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	4.035	4.550	5.020	5.480	5.930	6.305	6.635	6.925	7.175	7.485	7.745	7.940	8.095	8.210	8.280
II	4.400	4.915	5.385	5.840	6.290	6.665	7.000	7.290	7.540	7.850	8.105	8.300	8.460	8.570	8.640
III	4.640	5.155	5.625	6.085	6.535	6.910	7.240	7.530	7.780	8.090	8.350	8.545	8.700	8.815	8.885
IV	4.940	5.460	5.930	6.395	6.835	7.210	7.545	7.835	8.085	8.390	8.650	8.850	9.005	9.115	9.180
V	5.525	6.050	6.520	6.980	7.430	7.905	8.135	8.424	8.675	8.985	9.240	9.440	9.595	9.710	9.780
VI	6.405	6.925	7.395	7.850	8.300	8.675	9.010	9.300	9.550	9.860	10.115	10.314	10.470	10.580	10.660
VII	7.080	7.600	8.070	8.525	8.975	9.350	9.685	9.975	10.225	10.530	10.790	10.985	11.145	11.255	11.325
VIII	8.165	8.680	9.150	9.610	10.060	10.435	10.785	11.055	11.305	11.615	11.875	12.070	12.225	12.340	12.410
IX	8.785	9.300	9.770	10.230	10.680	11.055	11.380	11.675	11.925	12.235	12.495	12.690	12.845	12.960	13.030

CUADRO NUMERO 5

Retribución por gratificaciones extraordinarias de Dieciocho de Julio y Navidad para las factorías de Valladolid y Sevilla
OBREROS
 (Pesetas por cada gratificación.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	2.700	3.000	3.300	3.600	3.900	4.140	4.350	4.530	4.690	4.860	5.010	5.130	5.220	5.280	5.210
B	3.000	3.300	3.600	3.900	4.200	4.440	4.650	4.830	4.990	5.160	5.310	5.430	5.520	5.580	5.610
C	3.300	3.600	3.900	4.200	4.500	4.740	4.950	5.130	5.290	5.460	5.610	5.830	5.920	5.980	5.910
D	3.600	3.900	4.200	4.500	4.800	5.040	5.250	5.430	5.590	5.760	5.910	6.030	6.120	6.110	6.210

CUADRO NUMERO 6

Retribución por gratificaciones extraordinarias de 18 de julio Navidad para las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

(Pesetas por cada gratificación.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	3.046	3.360	3.664	3.967	4.271	4.574	4.726	4.908	5.080	5.242	5.394	5.515	5.607	5.667	5.698
II	3.385	3.699	4.003	4.306	4.610	4.853	5.065	5.247	5.399	5.581	5.733	5.854	5.946	6.006	6.037
III	3.612	3.926	4.230	4.533	4.837	5.080	5.292	5.474	5.626	5.808	5.960	6.081	6.173	6.233	6.264
IV	3.895	4.209	4.513	4.816	5.120	5.363	5.585	5.757	5.909	6.091	6.243	6.364	6.456	6.516	6.547
V	4.450	4.764	5.068	5.371	5.675	5.918	6.130	6.312	6.464	6.646	6.798	6.919	7.011	7.071	7.102
VI	5.268	5.580	5.884	6.187	6.491	6.734	6.946	7.128	7.280	7.462	7.614	7.735	7.827	7.887	7.918
VII	5.897	6.211	6.515	6.818	7.122	7.365	7.577	7.759	7.911	8.083	8.245	8.366	8.458	8.518	8.549
VIII	6.910	7.224	7.528	7.831	8.135	8.378	8.590	8.772	8.924	9.106	9.258	9.379	9.471	9.531	9.562
IX	7.491	7.805	8.109	8.412	8.716	8.959	9.171	9.353	9.505	9.687	9.839	9.960	10.052	10.112	10.143

CUADRO NUMERO 7

Tabla de retribuciones por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

(Pesetas por hora.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	37	42	47	52	56	60	63	67	69	72	75	77	78	79	80
B	40	46	51	56	60	63	67	70	72	75	78	80	82	83	84
C	44	49	54	58	63	67	70	73	75	79	81	83	85	86	87
D	47	52	57	62	66	70	73	77	79	82	85	87	88	89	90

Nota: Las horas extraordinarias, nocturnas, y en festivos, estos valores se multiplicarán por 1,25.

CUADRO NUMERO 8

Tabla de retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

(Importes brutos por hora)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	38	43	48	52	56	60	63	66	68	71	73	75	77	78	79
II	42	47	51	55	60	63	66	69	72	74	77	79	80	81	82
III	44	49	53	58	62	66	69	71	74	77	79	81	83	84	85
IV	47	52	56	61	65	68	72	74	77	80	82	84	85	86	87
V	52	57	62	66	70	74	77	80	83	85	88	90	91	92	93
VI	61	66	70	74	79	82	85	88	91	94	96	98	99	100	101
VII	67	72	77	81	85	89	92	95	97	100	102	104	106	107	108
VIII	77	82	87	91	95	99	102	105	107	110	112	114	116	117	118
IX	83	88	93	97	101	105	108	111	113	116	119	120	122	123	124

Nota: Las horas extraordinarias, nocturnas, y en festivos, estos valores se multiplicarán por 1,25.

CUADRO NUMERO 9

Tabla de retribución por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid y Sevilla

(Pesetas por hora.—Importes brutos)

Agrupación	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	32	36	41	44	48	50	53	56	58	60	62	64	65	66	67
II	35	40	43	47	50	53	56	59	61	63	65	67	68	68	69
III	37	41	46	49	52	56	59	60	63	65	67	68	70	71	72
IV	40	44	48	51	55	58	61	63	65	68	69	71	72	73	74
V	44	49	53	56	59	63	65	68	69	72	74	76	77	77	78
VI	51	56	59	63	67	69	72	74	77	79	81	83	84	85	86
VII	57	61	65	68	72	75	77	80	82	84	86	87	89	90	91
VIII	66	69	74	77	80	84	86	88	90	93	95	96	98	99	100
IX	70	74	78	82	86	88	91	94	95	98	101	102	103	104	104

CUADRO NUMERO 10

Tabla de retribuciones para el Centro de Madrid y Delegaciones

IMPORTES BRUTOS EN PEBETAS

Personal obrero

Categorías	Clave	Retribución primaria día	Retribución suplementaria mes	Gratificaciones extraordinarias 18 Julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Especialista	010	140	2.101	3.094	28
	011	145	2.215	3.201	29
	012	150	2.329	3.308	30
	013	155	2.443	3.415	31
	014	160	2.557	3.522	32
	015	165	2.671	3.629	33
	016	171	2.785	3.736	34
	017	177	2.899	3.843	35
	018	183	3.013	3.950	36
	019	189	3.127	4.057	37
Oficial 3.ª	020	155	2.416	3.375	31
	021	160	2.521	3.474	32
	022	165	2.626	3.573	33
	023	170	2.731	3.672	34
	024	175	2.836	3.771	35
	025	180	2.941	3.870	36
	026	185	3.046	3.969	36
	027	190	3.151	4.068	38
	028	195	3.256	4.167	39
	029	200	3.361	4.276	40
Oficial 2.ª	030	178	2.709	3.938	36
	031	182	2.806	4.026	36
	032	186	2.903	4.112	37
	033	190	3.000	4.199	38
	034	194	3.097	4.286	39
	035	199	3.194	4.373	40
	036	204	3.291	4.460	41
	037	209	3.388	4.547	42
	038	214	3.486	4.634	43
	039	219	3.582	4.721	44
Oficial 1.ª	040	203	2.983	4.500	41
	041	206	3.071	4.573	41
	042	209	3.159	4.646	42
	043	212	3.247	4.719	42
	044	215	3.335	4.792	43
	045	218	3.423	4.875	44
	046	222	3.511	4.938	44
	047	226	3.599	5.011	45
	048	230	3.687	5.084	46
	049	234	3.775	5.157	47

Personal subalterno

Categorías	Clave	Retribución primaria mes	Retribución suplementaria mes	Gratificaciones extraordinarias 18 Julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Telefonistas	01	4.266	2.101	3.150	33
	02	4.561	2.237	3.278	34
	03	4.656	2.375	3.406	36
Vigilantes	04	4.851	2.572	3.534	37
	05	5.046	2.649	3.662	39
Ordenanzas	06	5.241	2.788	3.790	40
	07	5.436	2.923	3.918	42
Porteros	08	5.631	3.060	4.046	43
	09	5.826	3.197	4.174	45
	010	6.021	3.334	4.302	46

Personal administrativo y técnico

Categorías	Clave	Retribución primaria mes	Retribución suplementaria mes	Gratificaciones extraordinarias 18 Julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Auxiliar	10	4.608	2.101	3.478	36
	11	4.804	2.237	3.596	37
	12	5.000	2.374	3.725	39
	13	5.196	2.511	3.852	40
	14	5.392	2.648	3.980	42
	15	5.588	2.785	4.108	43
	16	5.784	2.922	4.236	45
	17	5.980	3.059	4.364	46
	18	6.176	3.196	4.492	48
	19	6.372	3.333	4.620	49
Oficial 2.ª	20	6.996	2.709	4.516	46
	21	6.141	2.826	4.618	47
	22	6.304	2.941	4.721	49
	23	6.463	3.057	4.824	50
	24	6.622	3.173	4.927	51
	25	6.781	3.289	5.030	52
	26	6.940	3.405	5.133	53
	27	7.099	3.521	5.236	54
	28	7.258	3.637	5.339	55
	29	7.417	3.753	5.442	57
Oficial 1.ª	30	7.317	3.253	5.584	56
	31	7.452	3.361	5.630	57
	32	7.587	3.469	5.712	59
	33	7.722	3.577	5.794	60
	34	7.857	3.685	5.876	61
	35	7.992	3.793	5.958	62
	36	8.127	3.901	6.040	63
	37	8.262	4.009	6.122	64
	38	8.397	4.117	6.204	65
	39	8.532	4.225	6.286	66
Jefe de 3.ª	40	8.719	3.676	6.683	67
	41	8.829	3.768	6.749	68
	42	8.939	3.860	6.815	69
	43	9.049	3.952	6.881	70
	44	9.159	4.044	6.947	71
	45	9.269	4.136	7.013	72
	46	9.379	4.228	7.079	73
	47	9.489	4.320	7.145	75
	48	9.599	4.412	7.211	74
	49	9.709	4.504	7.277	76
Jefe de 2.ª	50	9.586	3.865	7.416	75
	51	9.683	3.949	7.473	75
	52	9.780	4.033	7.530	76
	53	9.877	4.117	7.587	76
	54	9.973	4.201	7.644	77
	55	10.071	4.285	7.701	78
	56	10.168	4.369	7.758	78
	57	10.265	4.453	7.815	79
	58	10.362	4.537	7.872	80
	59	10.459	4.621	7.929	81
Jefe de 1.ª	60	10.964	4.185	8.580	85
	61	11.039	4.252	8.621	85
	62	11.114	4.319	8.662	86
	63	11.189	4.386	8.703	86
	64	11.264	4.453	8.744	87
	65	11.339	4.520	8.785	88
	66	11.414	4.587	8.826	88
	67	11.489	4.654	8.867	89
	68	11.564	4.721	8.908	89
	69	11.634	4.790	8.964	90

ANEXO NUMERO 5

Estatutos de la prima de incentivo a la productividad

Cláusula 1.ª Quedan incorporados al Convenio Colectivo los presentes Estatutos reguladores del cálculo y distribución de la prima de incentivo a la productividad.

Cláusula 2.ª La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario introducir en dicho programa de fabricación se informará al Jurado de Empresa.

Cláusula 3.ª La prima de incentivo se calculará tomando por base el índice de productividad, siendo éste:

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Horas personal directo de montaje}}{\text{Número de vehículos tipo fabricados}}$$

Por personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de ensamblaje, pintura, montaje y 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 al número de vehículos realmente fabricados de cada modelo los siguientes coeficientes:

Modelo R-4L	1,1285
Modelo R-4S	1,1388
Modelo R-4F	0,9577
Modelo R-8	1,1883
Modelo R-8TS	1,3926
Modelo R-10	1,2444

Los coeficientes anteriores se han obtenido multiplicando la constante de productividad «K» por los tiempos gama de los diversos modelos para la organización 275-B-2T de 12 de diciembre de 1968.

El cálculo de «K» se ha efectuado dividiendo el coeficiente actual del R-4S por el tiempo gama del mismo vehículo, de la siguiente manera:

$$K = \frac{1,104}{18,10} = 0,061$$

Siendo el coeficiente del R-4S igual a 1,104, coeficiente aprobado por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio en reunión de fecha 13 de enero de 1968 (acta número 18) y el tiempo gama del mismo vehículo igual a 18,10, con los puestos computables para la prima según la organización citada.

Los coeficientes que figuran anteriormente calculados según esta fórmula podrán ser variados por la Empresa, de acuerdo con la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión Mixta de Interpretación y 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 anormales 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 periodo 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 periodo de lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

Cuando se realicen trabajos extra para ensayos, recambios u otros fines en puesto de los definidos como computables, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

En caso de pérdida 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.

Cláusula 4.ª La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

a) Como resultado de la valoración de puestos de trabajo se asigna a cada nivel, a efectos de percepción de prima, los siguientes puntos:

Puntos	
Nivel 1	80
Nivel 2	100
Nivel 3	115
Nivel 4	129
Nivel 5	142
Nivel 6	154
Nivel 7	165
Nivel 8	175
Nivel 9	184
Nivel 10	196
Nivel 11	206
Nivel 12	213
Nivel 13	219
Nivel 14	224
Nivel 15	228

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo periodo 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 Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

c) Las percepciones que a cada interesado correspondan por el concepto de prima, se hallarán aplicando la siguiente fórmula:

$$P = V \times N \times H$$

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 el 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.

Cláusula 5.ª La prima de incentivo a la productividad sólo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Cláusula 6.ª 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 septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Cláusula 7.ª Organización base 275-B-2T - diciembre 1968.

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

R-4L	15
R-4S	115
R-4F	35
R-8	77
R-8TS	13
R-10	20
Total	275

Ensamblaje: 68 puestos	Maniqués	26
	Soldadores S. E. y S. A.	16
	Montadores (puertas, ale- tas, capots, etc.)	26
Pintura: 148 puestos	Accesorios	4
	Pintado pisos	4
	Desengrase	10
	Protecciones	2
	Inmersión y Diluent	16
	Lija seca	10
	Tack-Rag	6
	Cabina aprestos	10
	Mastic	18
	Alargaderas	4
	Bajos	4
	Limpieza	8
	Lija húmeda	24
	Lavado y soplado	8
	Chapistas	4
	Cabina lacas	12
	Pintado zona soporte ...	4
Guarnecidos: 196 puestos	Preparaciones	48
	Montaje en cadena y Mastic	148
Carrusel: 32 puestos	Preparaciones	6
	Montaje en cadena	26
Motores R-8/R-8TS/R-10: 12 puestos	Preparaciones	2
	Montaje en cadena	10
Confección: 18 puestos	Techos	12
	Paneles y encolados	7
Confección asientos: 46 pue- tos	Cortadores	4
	Costureros	42
Montaje asientos: 53 puestos.	Preparaciones	4
	Montaje en cadena	49
Terminación-foso: 97 puestos.	Preparaciones	17
	Montaje en cadena	80
Preparación-pisos: 72 puestos.	Preparaciones	10
	Montaje en cadena	62
Pozuelo: 8 puestos	Reglaje faros	2
	Pacsimil	2
	Montaje piezas	4
	Total	761

**Baremo para el cálculo de la prima para las factorías
de Valladolid y Sevilla**

Indice de productividad — Horas hombre/vehículo	Valor en pesetas del punto por horas de trabajo a prima	Indice de productividad — Horas hombre/vehículo	Valor en pesetas del punto por horas de trabajo a prima
87	0,0000	32	0,0470
86	0,0042	31	0,0499
85	0,0047	30	0,0528
84	0,0062	29	0,0587
83	0,0072	28	0,0624
82	0,0083	27	0,0668
81	0,0075	26	0,0715
80	0,0082	25	0,0774
79	0,0091	24,5	0,0807
78	0,0100	24	0,0840
77	0,0107	23,5	0,0877
76	0,0114	23	0,0913
75	0,0124	22,5	0,0949
74	0,0133	22	0,0986
73	0,0142	21,5	0,1023
72	0,0152	21	0,1059
71	0,0162	20,5	0,1096
70	0,0172	20	0,1132
69	0,0184	19,5	0,1143
68	0,0195	19	0,1155
67	0,0206	18,5	0,1166
66	0,0217	18	0,1177
65	0,0229	17,5	0,1188
64	0,0243	17	0,1199
63	0,0257	16,5	0,1210
62	0,0271	16	0,1221
61	0,0286	15,5	0,1231
60	0,0304	15	0,1244
59	0,0320	14,5	0,1255
58	0,0338	14	0,1266
57	0,0356	13,5	0,1277
56	0,0375	13	0,1288
55	0,0397	12,5	0,1299
54	0,0420	12	0,1310
53	0,0444		

ANEXO NUMERO 6

Régimen de premios

1.º Premios de iniciativas.—Todos los productores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo recibirán un premio en el caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, que será, como mínimo, de 2.000 pesetas.

Se premiarán con 500 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.

La Empresa suministrará al Comité que juzgue este premio unas normas para facilitar el cálculo del importe de los premios que se otorgan.

Los premios consistirán siempre en una cantidad única a percibir una sola vez.

2.º Premio de puntualidad y asistencia.—El premio de puntualidad y asistencia será de 1.500 pesetas y se otorgará a todos aquellos productores que en el transcurso del año reúnan las siguientes condiciones:

No acumular más de cien minutos de retraso, entendiéndose por retraso los minutos enteros que haya marcado su tarjeta de registro de horario después de la hora exacta de entrada.

No haber dado lugar a ninguna penalización o sanción por falta de puntualidad o asistencia.

No será motivo de exclusión del premio el haber disfrutado alguna de las licencias reglamentarias siguientes:

- 1.ª Nacimiento de hijos.
- 2.ª Enfermedad grave o fallecimiento de familiar de primer grado.
- 3.ª Contraer matrimonio.
- 4.ª Presentación ante la autoridad judicial o gubernativa en los casos obligados por la Ley.
- 5.ª Citación sindical o actuación por cargo público.

Queda excluido del régimen de este premio el personal que esté exento del régimen de penalización por falta de puntualidad o asistencia.

La Comisión examinará los casos especiales y elevará sus propuestas al Jurado.

3.º Premios de seguridad.—Al objeto de estimular la seguridad en el trabajo y la disminución de accidentes, se distri-

buirán anualmente 2.500 pesetas por cada 100 productores o fracción en premios que se otorgarán con arreglo a las bases de los concursos que oportunamente se convoquen. La cuantía de cada uno de estos premios será de 1.000 pesetas.

Estos premios comprenderán también la prevención de accidentes e incendios.

4.º Premio anual de conservación del utillaje, limpieza en el puesto y ahorro del material.—Se otorgará este premio a los productores seleccionados a propuesta de los jefes respectivos entre quienes más cuiden las máquinas y herramientas, tengan más ordenado y limpio su puesto de trabajo o realicen un mayor ahorro de material.

Se otorgará un premio por cada 100 productores o fracción dentro de cada departamento.

5.º Premio de seguridad e higiene por secciones.—Se aplicarán las normas que vienen rigiendo en Valladolid para la regulación y concesión de estos premios, facultándose a las Comisiones creadas al efecto, o que se creen, para modificar dichas normas.

6.º Normas generales sobre premios:

1. La Comisión administradora de cada premio dictará las normas aplicables en cada caso.

2. Todos los premios podrán ser declarados desiertos si las actividades a premiar no hubieran alcanzado a juicio de la Empresa los méritos suficientes para concederlos.

3. La entrega de todos los premios se realizará dentro del primer semestre de cada año con referencia al año anterior.

4. Las cantidades con que están dotados los premios son cedidas libremente por la Empresa, con independencia de los conceptos retributivos, y por tanto no cotizarán a efectos de Seguridad Social.

Cláusula especial.—El personal que en los Centros de trabajo de Valladolid tuviera reconocidos premios por títulos, conservará el derecho a la percepción de un plus de carácter personal y de idéntica cuantía al fijado en el Convenio anterior para esta clase de premios.

Los premios por títulos que venían regulados en el anterior Convenio quedan extinguidos.

RESOLUCION de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo por la que se convocan Cursos de Ayudantes Técnicos Sanitarios de Empresa.

La Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, en cumplimiento de los fines que a la misma se le atribuyen en el artículo cuarto del capítulo II de su Reglamento orgánico, convoca la celebración de nueve cursos de Ayudantes Técnicos Sanitarios de Empresa en las poblaciones y fechas que se indican a continuación:

- Alicante: Mayo-junio de 1969.
- Barcelona: Octubre-noviembre de 1969.
- Cádiz: Septiembre-octubre de 1969.
- Logroño: Junio-julio de 1969.
- Madrid: Octubre-noviembre de 1969.
- Murcia: Junio-julio de 1969.
- Oviedo: Junio-julio de 1969.
- Valladolid: Mayo-junio de 1969.
- Vigo: Septiembre-octubre de 1969.

Estos cursos tendrán dos meses de duración, y en ellos se desarrollarán las enseñanzas teóricas y prácticas, incluidas en los programas oficiales de esta Escuela.

El número de plazas que se convocan para cada uno de los cursos es de setenta, pudiendo concurrir a los mismos los titulados que lo deseen y cumplan los requisitos exigidos en esta convocatoria.

Las instancias solicitando tomar parte en alguno de los expresados cursos serán dirigidas al ilustrísimo señor Director de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (Ciudad Universitaria, Facultad de Medicina, Pabellón número 8, Madrid-3) y presentadas en el plazo de treinta días naturales, contados a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», acompañadas de los siguientes documentos:

1. Testimonio notarial del título.
2. Certificado académico de estudios.
3. Certificado de colegiación.
4. Cuantos otros acrediten debidamente los méritos profesionales que se posean.

Los Ayudantes Técnicos Sanitarios que vinieran prestando servicios en Empresas en calidad de Interinos, oficialmente reconocidos como tales por la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, aportarán los documentos acreditativos de tal extremo para, a la vista de los mismos, preseleccionar a aquellos que por esta circunstancia tengan derecho al Curso Abreviado de un mes de duración.

No serán admitidas solicitudes con documentación incompleta.

Madrid, 24 de marzo de 1969.—El Delegado general, José Martínez Estrada.