

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (Fasa-Renault), y sus trabajadores.

Hmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (Fasa-Renault), y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 4 de mayo de 1972, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 20 de abril de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, a la finalidad de que se le diese el curso previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad el Consejo de Ministros, en la reunión celebrada el 26 de mayo de 1972;

Resultando que conllevando el Convenio cláusula positiva de repercusión en precios, el Consejo de Ministros acordó que, en su caso, el aumento de precios deberá ser autorizado por la Subcomisión de Precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Consejo de Ministros, a la vista del Convenio y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 26 de mayo de 1972, señalando, igualmente, que en su caso, el aumento de precios deberá ser autorizado por los Organismos competentes;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

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), y sus trabajadores, suscrito en 20 de abril de 1972.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 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», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de junio de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortíz.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FASA-RENAULT

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º, apartado C), de la Ley de 24 de abril de 1958, y el artículo 7.º, apartado 2.º, de la Orden de 22 de julio de 1958, el presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «Fasa-Renault».

Art. 2.º *Ámbito personal.*

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

- El personal Directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.
- El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

c) 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.

d) Los Botones, Aprendices, Pinches y aspirantes.

e) El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-práctica (entre otros, los llamados a efectos internos de Empresa, becarios y numerarios).

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1972, y su duración será de dos años 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 entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

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

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

También se mantendrán, con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo, y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose, los plusos creados antes de 1966, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en este ni en anteriores Convenios, ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos plusos que tengan carácter personal, se consolidarán para las personas que en 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

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 1958 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 generales 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.

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

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

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 sábados y domingos.

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

La Empresa comunicará al Jurado cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia, en que lo hará con un mínimo de cuarenta y ocho horas, para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la Ley.

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

1. El número de jornadas de trabajo será el que resulte, según el calendario oficial, de restar de los días naturales del año los siguientes:

- Domingos.
- Fiestas no recuperables (abonables).
- Días laborables de vacación que se establezcan en este Convenio.

En el caso de que, de acuerdo con el calendario oficial, el número de jornadas de trabajo en el Centro de Sevilla resultara mayor que el de Valladolid, se aplicará éste último.

2. Número de horas de trabajo al año. Se establece como básico el número de horas de trabajo real en cómputo anual, que se efectuará cada año a partir del número de jornadas calculado como se dispone en el apartado anterior.

Para 1972, de acuerdo con éste, el número de horas de trabajo real al año es de dos mil ciento quince.

Para 1973 se concede, con carácter absorbible, una reducción de veinticuatro horas en el tiempo de trabajo real anual, que se aplicará a disminuir la jornada de trabajo diaria o semanal, no pudiéndose, por tanto, destinarse a ampliar el período de vacaciones ni a puentes.

Esta reducción de jornada no implicará merma alguna en el descanso reglamentario concedido para el trabajo en jornada continuada.

El tiempo anual de presencia en cómputo anual será el que resulte de sumar al tiempo de trabajo real el de los descansos reglamentarios.

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

Art. 9.º Vacaciones.

1. Período anual de vacaciones: Se incrementa en dos días laborables para 1972 y otros dos días laborables para 1973 el actual período de vacaciones, con lo que las vacaciones anuales serán:

- Para el año 1972: Veintitrés días laborables.
- Para el año 1973: Veinticinco días laborables.

Se computan como tales, a estos efectos, los sábados, en Madrid y Delegaciones.

2. Carácter de las vacaciones: Los períodos de vacación expresados en el apartado anterior comprenden:

- Los veinte días naturales de vacación oficialmente establecidos en la vigente Ordenanza de Trabajo.
- Los dos días laborables, de carácter no absorbible, correspondientes a las vacaciones estivales, pactados en el Convenio anterior.
- El resto de los días hasta completar los períodos de vacaciones señalados anteriormente, con carácter absorbible.

3. Disfrute de las vacaciones: El total anual de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma:

- a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
- b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
- c) Los dos días que quedan en 1973, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

El disfrute de los períodos de vacación de los apartados a) y b) se efectuarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla; este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

El cómputo se efectuará por meses completos; la fracción de mes se considerará, a estos efectos, como mes completo.

El devengo de las vacaciones se efectuará independientemente para cada uno de los períodos de disfrute considerados, en cuanto a las correspondientes a los apartados a) y b). La proporcionalidad se computará, para cada uno de ellos, desde el último día de cada período a) o b), hasta el primer día del mismo período del año siguiente.

En cuanto a las vacaciones del apartado c) si se disfrutaran a continuación de algunas de las señaladas en los apartados a) o b), se aplicará el mismo régimen que el resto de los días del período en cuestión; si se fijasen en otras fechas, tendrán derecho a su disfrute nada más los trabajadores que en las citadas fechas perteneciesen a la plantilla de la Empresa.

Art. 10. Distribución del tiempo de trabajo.

1. Días recuperables.

- a) Fiestas recuperables según el calendario oficial.
- b) Días de descanso recuperables así calificados por la Empresa, de acuerdo con el Jurado.
- c) Siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el Jurado podrán establecerse cinco días laborables de descanso al año con carácter recuperable, que se disfrutarán en las fechas en que Empresa y Jurado, de común acuerdo, determinen el confeccionarse el calendario anual, que deberá ser común a todas las factorías radicadas en el Centro de Trabajo de Valladolid.

La recuperación, tanto de las fiestas de este carácter como de los días de descanso que así se establezcan, se efectuará repartiéndose 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 poniéndolo en conocimiento de los productores con quince días de antelación como mínimo, trasladar la recuperación diaria correspondiente de unos meses a otros, anticipándola o retrasándola.

2. Calendario y horarios.—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 el Jurado correspondientes, los cuales determinarán los días de trabajo del año y las horas de trabajo real a efectuar.

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 de recuperación establecido, 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 podrán ser efectuadas teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior.

Los calendarios y horarios resultantes de la aplicación de aquéllos, vigentes en cada momento, regirán para todo el personal. Su aplicación uniforme, necesaria para la mejor organización de los trabajos, implica la supresión de las cuentas individuales en razón de la recuperación de las fiestas y demás días recuperables.

En consecuencia, la Empresa renuncia a que el trabajador complete el tiempo dejado de recuperar, o a detraerle de su retribución la parte correspondiente a dicho tiempo, y los trabajadores renuncian al traslado del disfrute del tiempo recuperado en exceso o a su compensación económica.

No obstante lo anterior, podrá hacerse cómputo individual de la recuperación en el caso de traslado de una factoría a otra.

Art. 11. 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 aconsejen, percibiendo como com-

pensación el valor de la hora que se fija en el baremo que figura en el anexo número 4 del presente Convenio.

A efectos económicos se considerarán como exceso de jornada reducida las dos últimas horas trabajadas, cuando se trabaje la jornada normal.

Art. 12. Horas extraordinarias.

El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa, dentro de los límites que la legislación laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

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 se dispone en el anexo número 4 de este Convenio.

Art. 13. 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.

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

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

Art. 14. Asignación de tareas.

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

Art. 15. Valoración de puestos de trabajo.

En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo se efectuará por la Empresa mediante el Manual Único de Valoración de FASA RENAULT.

Como normas de valoración se seguirán las contenidas en el anexo número 1, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 16. Clasificación profesional.

1. Grupo obrero:

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

En el grupo obrero las categorías de Oficial de primera, segunda y tercera incluyen las especialidades ya reconocidas y desempeñadas en la Empresa y las de Mecánico probador, 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.
Conductor de autocar.
Vigilante Jurado de Industria y Comercio.
Vigilante.
Cabo de Guardas.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Telefonista.
Limpiadora.
Cocinero.

Ayudante de oficina.
Camarero.
Encargado de vigilancia.
Encargado general 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.

Otros Técnicos no titulados:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Métodos de tercera.
Verificadores de primera.
Verificadores de segunda.
Verificadores de tercera.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Estudios de primera.
Agente de Estudios de segunda.
Agente de Estudios de tercera.

Técnicos de Laboratorio:

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

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.
Jefe de Sección de tercera.
Delineante Proyectista.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calculador.
Reproductor de planos.
Jefe de primera técnico.
Jefe de segunda técnico.
Jefe de tercera técnico.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.
Agente de seguridad de primera.
Agente de seguridad de segunda.
Auxiliar técnico.
Archivero-bibliotecario.

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.
Técnicos de Organización de primera.
Técnicos 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 del trabajo y las necesidades de la Empresa no lo requieran.

La Empresa entregará a la representación social la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Art. 17. *Ingreso de personal.*

El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para 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 hijos y hermanos de los productores tengan preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar plazas en plantilla 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. 18. *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. 19. *Periodos de prueba.*

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

Obreros:

Peones y Especialistas: Quince días.
Profesionales de oficio: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Administrativos: Un mes.

Técnicos titulados: Seis meses.

Durante estos periodos, 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 diez veces la retribución primaria correspondiente a un día.

Art. 20. *Incorporación a la plantilla.*

Transcurrido el periodo de prueba correspondiente, 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. 21. *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 igual al que le correspondería a un productor de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional y nivel del nuevo puesto se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el productor comenzará a devengar la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel del nuevo puesto 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 profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

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

- 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 de este Convenio.

Art. 22. *Cambio de puesto de trabajo.*

Se reconocen como causas para 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.

c) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.

d) 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 3.000 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. *Cursillos de formación profesionales y culturales.*

La Empresa organizará los cursillos de formación culturales y 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. *Excedencias. Ausencias por cumplimiento del servicio militar.*

A. EXCEDENCIAS

I. 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 tres 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 tres años, y siempre que el número total de excedencias de cualquier modalidad no supere al 3 por 100 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 extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confió.

3. En todo caso, el número de productores en excedencia no podrá ser superior al 3 por 100 de la plantilla de la factoría.

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

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

En los casos de rescisión de contrato o excedencia por razón de matrimonio, la petición de la trabajadora deberá ser hecha con un mes de anticipación, al menos, a la fecha del matrimonio, y de no acordarse otra cosa por ambas partes, la fecha de rescisión del contrato o de comienzo de exceden-

cia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

Si estando la trabajadora en situación de esta excedencia falleciera su marido, podrá solicitar el término de su excedencia antes de transcurrido el plazo para el que se le concedió, adjudicándosele la primera vacante que se produzca 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 el sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla que la concedió.

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

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

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

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

B. AUSENCIAS POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR

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

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutan permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

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

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

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

Art. 25. Faltas y sanciones.

Se aplicará lo dispuesto sobre las faltas y sanciones en la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones sobre la materia, de pertinente aplicación.

Art. 26. Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.

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

Las faltas leves prescribirán al mes y las graves y muy graves, a los tres meses, contando a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya tenido conocimiento de ello.

Art. 27. Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.

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

Art. 28. Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.

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

aplicando automáticamente el régimen de sanciones, contenido en dicha Ordenanza.

La suspensión para lo sucesivo del sistema de penalización será comunicada por escrito al productor afectado, manteniéndose vigente hasta que la Dirección acuerde reintegrarle al mismo, o cuando transcurran sin comisión de ulteriores faltas, de esta u otra naturaleza, los plazos establecidos en el artículo 26 de este Convenio sobre «Anulación de notas desfavorables».

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 su 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 cuatro 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 siete días laborables para contestar al productor.

Durante la tramitación de la reclamación el productor podrá, de acuerdo con sus facultades legales, informar a su correspondiente representante sindical.

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 Valla dolid y Sevilla.

1.º Retribución por jornada ordinaria: Estará formada por:

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

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo número 4 de este Convenio.

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

2.º Retribuciones especiales:

a) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo número 4 de este Convenio.

b) Gratificaciones de marzo y septiembre: Estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo número 4 que forma parte de este Convenio.

La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero, y la de septiembre en la primera quincena de este mes.

c) Antigüedad.

1.º Premios por trienios: Se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cuatro.

La tabla de valores correspondientes a los trienios es la que figura en el anexo número 4 de este Convenio.

2.º Premio especial de antigüedad: Se establece un premio especial de 20.000 pesetas por año para los productores con dieciséis o más años de antigüedad en la Empresa.

En el importe de este premio están ya comprendidos los importes que a estos productores les corresponderían por los trienios.

3.º Tanto el cómputo de los trienios como el del premio especial 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:

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

2. Plus de trabajo en domingos y festivos no recuperables: Se abonará, para el trabajo en tales días, un plus cuya cuantía se cifra en el 15 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal efectivamente trabajado en dichos días.

3. Plus de nocturnidad: Se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe, que será del 20 por 100 de la retribución primaria.

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

e) Licencias y ausencias retribuidas:

Las licencias y ausencias retribuidas, legalmente establecidas, serán abonadas de acuerdo con la percepción primaria del productor, salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

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

1.º Retribución por jornada ordinaria: Estará formada por:

a) Retribución primaria:

Corresponderá a la categoría profesional y clave del productor. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo número 4 de este Convenio.

b) Percepción suplementaria:

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

2.º Retribuciones especiales.

a) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad se satisfarán con arreglo a los baremos que figuran en el anexo número 4.

b) Gratificaciones de marzo y septiembre: Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo número 4.

La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero, y la de septiembre, en la primera quincena de este mes.

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

d) Pluses:

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

2. A los pluses de nocturnidad y de trabajo en domingos y festivos no recuperables se aplicarán las normas establecidas en el artículo 30, apartado d), párrafos 2 y 3.

3.º Licencias y ausencias retribuidas: Serán abonadas de acuerdo con la retribución primaria correspondiente al productor salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

Art. 32. *Aplicación de los conceptos retributivos*

A) Retribución primaria.—Corresponde abonarla en los siguientes casos:

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

2.º Licencias reglamentarias. Permisos para exámenes, cuando hayan de ser retribuidos.

3.º Vacaciones.

4.º Domingos y festivos.

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

Licencias reglamentarias: El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a licencia en los siguientes casos:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueros, yernos y cuñados.

2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, suegros, hijos, cónyuge, abuelos del marido o esposa, nueros y yernos, así como también por alumbramiento de esposa.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o cuñados.

4. Diez días naturales en caso de matrimonio del productor.

5. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, hasta el límite previsto en el artículo 60 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el periodo de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

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

En los periodos de licencia por fallecimiento de parientes, alumbramiento de esposa o matrimonio, no se computarán los domingos ni días de fiesta.

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 18 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 18 de Julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y septiembre se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los periodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de septiembre a marzo y de marzo 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 el tiempo ordinario de trabajo a prima o a percepción suplementaria.

2. Por los días de vacaciones establecidos.

La prima correspondiente a las fiestas recuperables y días de tal carácter se devengará durante las horas en que se efectúe la recuperación y se abonará juntamente con la paga del mes en que se trabajen dichas horas.

D) Antigüedad: Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria, y con las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

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

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

1. Productores que trabajan en turnos preestablecidos por la Dirección.

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

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

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

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

Personal sometido a turnos establecidos, cuya periodicidad sea distinta a la considerada en la situación primera.

En el primer caso devengará el plus de turnicidad correspondiente, en los días que dure el cambio de horario.

En el segundo caso, el correspondiente de los días en que se realice el trabajo en horario distinto al habitual.

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

G) Plus de trabajo en domingos y festivos no recuperables: Se devengará por el trabajo efectuado en tales días y proporcionalmente a las horas trabajadas, siempre que tenga el descanso compensatorio en otro día.

Este plus, cuando corresponda, se abonará a los que trabajen en turno de mañana, tarde o noche de dicho festivo; entendiéndose por turno de noche, a estos solos efectos, el iniciado a las veintidós horas en Valladolid y a las veintitrés horas en Sevilla, de la víspera del domingo o festivo.

H) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: retribución primaria, prima o percepción suplementaria, antigüedad y turnicidad.

I) Reducción del tiempo de trabajo real al año: La reducción de veinticuatro horas en el tiempo de trabajo real anual no implicará merma de retribución alguna.

Art. 33. Principios generales sobre retribución.

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

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

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

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

Art. 34. Plus de percepciones consolidadas.

Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible 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 en el régimen de turnos.

a) Para 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 trabajadores que tengan necesidad de estos cambios se dirigirán por escrito al Jefe de Departamento respectivo.

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

b) Para asuntos particulares: La Empresa procurará conceder la permuta de turno entre dos productores, siempre que avisen al mando correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Art. 38. Aportación de la Empresa a la Mutua del Personal de «Fasa-Renault».

La Empresa subvencionará a la Mutua del Personal de «Fasa-Renault» con una aportación mensual en función al número de productores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedio mensual de 250 pesetas por afiliado.

Art. 39. Premios.

Se regularán por las normas establecidas en el anexo número 6 del presente Convenio.

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, en el seno del Comité de Seguridad e Higiene.

El cómputo del periodo anual para la entrega de una prenda se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior.

Art. 41. 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 quinto del presente Convenio.

Art. 42. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, y en 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. 43. Plantillas y registro de personal.

La Empresa suministrará a los Jurados correspondientes la plantilla del personal actualizada al 1 de enero de cada año.

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

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

La Empresa todos los años, en el mes que la misma señale en el Reglamento de Régimen Interior, publicará, figurando en los sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integra los respectivos grupos profesionales.

La Empresa hará publicación de estos documentos, con copia a los Jurados respectivos.

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

Art. 44. Créditos.

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

Art. 45. Actualización salarial para el año 1973.

Los conceptos salariales que se expresan en este mismo artículo se incrementarán desde el día 1 de enero de 1973, en la proporción de incremento que suponga el índice del coste de la vida para el conjunto nacional correspondiente al mes de diciembre de 1972, en relación con el mismo índice del mes de diciembre de 1971, elaborados ambos por el Instituto Nacional de Estadística; es decir, tomando como base para hallar el porcentaje a aplicar el índice para el conjunto nacional del mes de diciembre de 1971, como igual a 100.

Los conceptos salariales a que se refiere el párrafo anterior son: Retribución primaria, prima de incentivo a la productividad o percepción suplementaria, gratificaciones extraordinarias de 12 de Julio, Navidad, marzo, septiembre, antigüedad, horas extraordinarias, compensación por jornada reducida de verano y plus de turnicidad.

La retribución primaria del grupo obrero se aumentará además en un 4 por 100 sobre la cantidad que resulte después de efectuar el incremento citado correspondiente al coste de la vida.

Art. 46. Se procurará limitar la incidencia que sobre los precios pueda tener el aumento de coste resultante de la aplicación de este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Reglamento para aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1.º **Ámbito del Reglamento:** El presente Reglamento completa lo dispuesto en el artículo 15 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2.º **Puesto 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 15 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 realmente desarrollado 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 casos siguientes:

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 necesari-

rio un período de formación 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.

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 o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el 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 correspondiera en un plazo no superior a ocho días laborables.

También se comunicará por escrito:

- El nivel provisional en los casos en que proceda.
- El resultado de una revisión efectuada.
- La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

Se considerará comunicado al productor a efectos de consolidación el nivel que haya servido de base para el cálculo del recibo mensual de salarios, percibido por el productor.

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 ocupe en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la Empresa y el productor o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

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

El cálculo y abono de las licencias reglamentarias, gratificaciones extraordinarias de 13 de Julio, Navidad, marzo y septiembre 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 el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación, cuyo trámite y tratamiento serán los siguientes:

a) *Preparación de la reclamación:* El productor formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado, por triplicado, debiendo exponer las razones de su disconformidad con el nivel asignado al puesto.

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

b) *Presentación de la reclamación:* La hará el productor reclamante ante su Jefe inmediato, al que entregará los tres ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

El Jefe admitirá siempre la reclamación y devolverá al reclamante uno de los ejemplares de la reclamación, diligenciado con la fecha de entrega de la misma, para que le sirva de justificante, procediendo a darle el curso que se establece en los apartados siguientes:

c) *Tramitación por parte del Departamento:* El Jefe receptor de la reclamación enviará los dos ejemplares restantes y el cuestionario al Jefe del Departamento, quien tomará nota y procederá seguidamente a enviar:

- Al Jurado de Empresa, un ejemplar de la reclamación.
- Al Departamento de Valoración, un ejemplar de la reclamación y el cuestionario revisado y firmado por el Jefe de Departamento. (De no estar conforme el Departamento con la descripción efectuada por el reclamante, hará constar las observaciones y puntualizaciones que estime oportunas en el lugar del cuestionario reservado con este objeto.)

d) *Contestación de la Empresa:* La Empresa dispondrá de un mes de plazo para contestar al reclamante.

Este plazo comenzará a contarse desde el momento en que el productor haya completado y aclarado satisfactoriamente su descripción del puesto.

En el caso de que la acumulación de reclamaciones hiciera muy difícil o prácticamente imposible el cumplimiento de este plazo, la Empresa comunicará al Jurado tal circunstancia.

La contestación al reclamante debe hacerse por escrito.

e) *Conformidad o disconformidad del reclamante con la contestación de la Empresa:* Recibida por el reclamante la contestación de la Empresa, podrá el productor expresar su conformidad por escrito, anulando su reclamación, en ejemplar por triplicado, del cual enviará el Departamento uno al Jurado y otro al Departamento de Valoración, quedando desde ese momento anulada la reclamación.

Si el reclamante no anula la reclamación en el plazo de quince días, ésta queda automáticamente a disposición del Jurado.

f) *Tramitación por el Jurado:* Estando la reclamación, según lo anterior, a disposición del Jurado, éste decidirá si procede o no iniciar el estudio del puesto a que se refiera y pasará nota en el sentido que haya decidido al Comité y al Departamento de Valoración.

g) *Trámite en el Comité de Valoración:* Las reclamaciones que según decisión del Jurado pasen al Comité para su estudio serán resueltas por el mismo de acuerdo con lo que se dispone en el apartado siguiente:

h) *Retroactividad de las reclamaciones:* Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de la reclamación por el productor.

10. *Constitución del Comité de Valoración y sus atribuciones.*

a) Por cada uno de los Jurados correspondientes a una factoría, dependencia o centro de trabajo 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 Económica y Social tendrá un Delegado; los Delegados actuarán como Secretarios del Comité, pudiendo asistir a todas sus reuniones, donde tendrán voz, pero no voto, salvo que sea miembro de la Comisión, en cuyo caso tendrá voz y voto.

— El Delegado de la Representación Social y su suplente serán nombrados por el Jurado.

— El Delegado de la Representación Económica será el Jefe del Departamento de Valoración, quien podrá estar representado a todos los efectos por la persona que en cada caso designe.

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. A petición de cualquiera de los Delegados podrán asistir con voz, pero sin voto, los Técnicos del Departamento de Valoración, cuya presencia estime conveniente.

e) Será competencia del Comité únicamente decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones que no hayan sido anuladas y comunicar al Departamento de Asuntos Sociales, al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto de trabajo, el nivel decidido, así como al reclamante.

También lo será 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 de Empresa para decisión definitiva.

11. *Clausula transitoria referente a la valoración en Sevilla:*

Transcurrido ya el período de régimen transitorio de la valoración de Sevilla, establecido en la norma 11 del anexo 1 del

Convenio Colectivo Sindical interprovincial de «Fasa-Renault», aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de marzo de 1969 («Boletín Oficial del Estado» número 90, de 15 de abril de 1969), se mantendrán, sin embargo, los derechos económicos de la reactividad que pudiera corresponder a las reclamaciones efectuadas por los productores, según lo dispuesto en la mencionada norma 11.

Aplicación de las garantías económicas «ad personam».

1.º 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.º 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.º 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 desempeña.

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

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

6.º El personal que por cualquier motivo cambie a un 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 devengará las percepciones que correspondan al puesto de trabajo.

Consecuencias promocionales de los cambios de puesto:

7.º 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 libremente cubiertos por la Empresa, teniendo en cuenta para su provisión los siguientes puntos:

- Aptitud del productor para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento y en la Empresa.
- Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en «Fasa-Renault».
- Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente, en el momento de hacer la cobertura del puesto.

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 *Órgano definidor de la situación.*—El Servicio Médico de Empresa con el asesoramiento del Jurado de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y de la propia Empresa, será el único Órgano encargado de definir esta situación fijando el grado de inaptitud del productor, puestos que puede desempeñar y tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

La Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene de las personas que se encuentran en dicha situación.

3.º *Trámite.*—El Servicio Médico de la Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de «disminución de aptitud» tramitada a través:

- 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 afectado se le aplicará el siguiente régimen:

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

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

b) Le será 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 retribución 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 hubieran correspondido con el nivel del nuevo puesto, calculadas ambas suponiendo que se hubieran trabajado efectivamente todas las horas correspondientes a dicho período.

El plus de garantía que se establece será absorbible con los incrementos retributivos que puedan 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 al Jurado.

5.º *Pérdida de la garantía económica.*—La garantía económica a que se refiere el apartado 4.º, 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, adecuada a sus condiciones físicas y psíquicas.
- Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

6.º *Reintegro del productor a la situación normal del 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 continuado percibiendo el plus de garantía hasta que éste sea absorbido por los aumentos retributivos, según lo dispuesto en la norma cuarta de este Reglamento.

ANEXO NUMERO 3

Reglamento de ascensos

TITULO PRIMERO

Categorías de mando.—El ascenso a las categorías de mando se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- Cincuenta por ciento de las plazas, por concurso-examen.
- Cincuenta por ciento 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 cubrir las.

TITULO II

Personal de Secretaría.—El nombramiento de este personal será siempre por libre designación.

Se procurará que esta designación recaiga sobre personal de la Empresa.

Los ascensos del personal de Secretaría no se contabilizarán con los del resto de su correspondiente grupo profesional.

TITULO III

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 trata 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 en el epígrafe 3.2.4.

3.1. Caso en que existe vacante.

3.1.1. *Modalidad.* Se cubrirá el 100 por 100 de las plazas por concurso examen, debiéndose demostrar la aptitud profesional mediante las pruebas correspondientes.

3.1.2. Convocatorias. En primera convocatoria podrán concursar todos los productores de la factoría correspondiente, que lleven más de seis meses en la categoría inmediata inferior, y de la misma 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 o conocimientos.

En segunda convocatoria podrán concursar todos los productores de las factorías enclavadas en la misma provincia que aquella a la que corresponde 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 plaza, renuncian libremente a su anterior categoría y nivel.

En el caso de la cobertura de vacante en régimen de ascenso, perteneciente a los departamentos centrales de Valladolid, podrán concursar en primera convocatoria los productores de cualquiera de las tres factorías de Valladolid, que reúnan el resto de las condiciones o características enunciadas para dicha primera convocatoria.

3.1.3. Ingresos del exterior. Declarado desierto el concurso en la segunda convocatoria, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiendo 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 todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre ingreso de personal.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros Técnicos titulados, y Jefes de Servicio adjunto y Superiores, considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta las personas que, estando en posesión del título requerido en cada caso para las vacantes de que se trate, presten ya servicio en la Empresa.

3.1.4. Programas. 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 anticipación suficiente.

3.1.5. Pruebas. Las pruebas serán en cada caso aquellas que permitan juzgar la aptitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

El paso de Peón a Especialista será por rigurosa antigüedad, previa demostración de aptitud física y profesional de los aspirantes, o informe favorable del mando correspondiente.

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

3.1.6. Plazos. Los programas de las pruebas generales y profesionales especiales de cada concurso serán publicados 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 refieran a descubrimiento en los aspirantes de aptitudes naturales o profesionales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondiente, o, en su caso, de urgente necesidad estimada por la Dirección por razones de organización del trabajo sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales.

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

3.2. Caso en que no existe vacante.

3.2.1. Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada de no producirse vacantes, se establece esta clase de ascenso que se aplicará únicamente para el cambio de categoría dentro de cada una de las agrupaciones que figuran en el apartado 3.2.4.

3.2.2. Modalidad. Los ascensos de esta clase se harán siempre por concurso de méritos, que se calificará de acuerdo con el baremo correspondiente.

3.2.3. Convocatoria. Será única y podrán concurrir todos los productores del Departamento a que pertenezca la convocatoria.

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

El concurso de méritos se resolverá dentro de cada departamento, por el Tribunal competente.

3.2.4. Agrupaciones de categorías profesionales a efectos de concurso de méritos.

En el caso de que no exista vacante, podrá efectuarse el ascenso por el concurso de méritos, únicamente entre las categorías que se detallan a continuación:

Grupos y categorías:

Obreros:

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

Administrativos:

- De Oficial segunda a Oficial primera.

Técnicos:

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

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

3.3. Normas comunes a este título:

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

- Un Presidente y dos Vocales designados por la Empresa.
- Dos Vocales designados por el Jurado, de entre los Representantes Sindicales de la Empresa.

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.

3.3.2. Baremo de calificación. Para la calificación de los concursos-examen y concursos de méritos del título III se utilizará el siguiente baremo:

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

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

Descuentos:

- Por una falta grave, 10 puntos.
- Por dos faltas graves, 30 puntos.
- Por tres o más faltas graves, 60 puntos.
- Por una falta muy grave, 30 puntos.
- Por dos faltas muy graves, 60 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.

3.3.3. Aplicación del régimen de ascensos. La Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio sobre el régimen de ascensos, organizará su actuación de forma que en un plazo máximo de un año se logren, en la medida de lo posible, los siguientes objetivos:

- 1.º Publicación efectiva de los programas básicos de cada categoría y su utilización en los concursos.
- 2.º Adecuación de los programas a las exigencias propias de la categoría convocada, y mantenimiento de un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.
- 3.º Establecimiento de sistemas uniformes de calificación de méritos.
- 4.º Unificación de criterios en cuanto a calificación de pruebas.
- 5.º Cumplimiento de los plazos.

ANEXO NUMERO 4

Contiene este anexo

Cuadros números 1 y 2. Agrupaciones de categorías a efectos de retribución para Valladolid y Sevilla.

Las tablas de retribución correspondientes a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.
- Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.

CUADRO NÚMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución en las Factorías de Valladolid y Sevilla

Obreros

Agrupaciones	Categorías
A	Peón.
B	Especialista. Oficial de tercera. Mozo especializado de almacén. Agente Producción de tercera.
C	Oficial de segunda. Agente Producción de segunda.
D	Oficial de primera. Agente Producción de primera.

CUADRO NÚMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución en las Factorías de Valladolid y Sevilla

Empleados

Agrupación	Categorías
I	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Vigilante Jurado de Industria y Comercio. Vigilante. Telefonista.
II	Archivero bibliotecario. Auxiliar Técnico. Auxiliar de Organización. Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar Administrativo. Calcador. Reproductor de planos. Verificador de tercera. Almacenero.

Agrupación	Categorías
III	Capataz de especialistas. Capataz de peones. Conserje. Listero. Chófer de turismo. Cabo de guardas.
IV	Chófer de camión. Conductor de autocar. Oficial de segunda Administrativo. Oficial de segunda Técnico. Oficial de segunda Organización. Analista de segunda. Delineante de segunda. Verificador de segunda. Agente de Seguridad de segunda.
V	Oficial de primera Administrativo. Oficial de primera Técnico. Oficial de primera de Organización. Analista de primera. Delineante de primera. Verificador de primera. Agente de Métodos de tercera. Agente de Estudios de tercera. Encargado. Agente de Seguridad de primera. Encargado de Vigilancia.
VI	Jefe de tercera Administrativo. Jefe de tercera Técnico. Jefe de tercera de Organización. Delineante Proyectista. Contramaestre. Encargado general de Vigilancia. Jefe de Sección de tercera. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera. Agente de Estudios de segunda. Agente de Métodos de segunda. Maestro segunda. Asistente Social. Graduado Social.
VII	Jefe de segunda Administrativo. Jefe de segunda Técnico. Jefe de segunda de Organización. Jefe de Sección de segunda. Maestro de Taller. Agente de Métodos de primera. Agente de Estudios de primera. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
VIII	Jefe de primera Administrativo. Jefe de primera Técnico. Jefe de primera de Organización. Jefe de Sección de primera. Jefe de Taller. Ayudante Técnico Sanitario de Empresa. Ayudante de Ingeniero. Perito. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
IX	Ingenieros y Licenciados. Médico de Empresa.

TABLA NÚMERO 1

Retribución primaria para las Factorías de Valladolid

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	184	207	230	252	272	289	303	313	324	339	352	360	387	373	378
B	200	223	248	288	288	305	317	327	339	354	368	378	383	389	392
C	214	239	280	282	302	319	332	343	354	380	382	390	398	403	403
D	230	253	276	298	318	335	348	359	370	385	398	406	413	419	422

TABLA NÚMERO 2

Retribución primaria para las Factorías de Valladolid
Empleados (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	5.812	6.507	7.153	7.785	8.354	8.870	9.224	9.522	9.888	10.292	10.650	10.918	11.131	11.289	11.385
II	6.313	7.009	7.655	8.280	8.849	9.365	9.728	10.024	10.368	10.794	11.145	11.413	11.633	11.784	11.881
III	6.644	7.338	7.985	8.617	9.186	9.702	10.056	10.354	10.688	11.124	11.482	11.750	11.963	12.121	12.218
IV	7.057	7.758	8.404	9.030	9.599	10.114	10.475	10.774	11.117	11.537	11.894	12.169	12.383	12.534	12.630
V	7.882	8.589	9.215	9.848	10.417	10.932	11.286	11.584	11.929	12.355	12.706	12.981	13.194	13.352	13.448
VI	9.072	9.772	10.419	11.044	11.613	12.129	12.488	12.788	13.132	13.558	13.909	14.163	14.397	14.548	14.645
VII	10.001	10.701	11.347	11.972	12.541	13.057	13.418	13.716	14.060	14.480	14.837	15.105	15.325	15.476	15.573
VIII	11.494	12.186	12.832	13.464	14.023	14.549	14.993	15.291	15.545	15.971	16.329	16.597	16.810	16.998	17.065
IX	12.347	13.038	13.684	14.317	14.886	15.401	15.748	16.054	16.398	16.624	17.182	17.450	17.663	17.821	17.917

TABLA NÚMERO 3

Retribución primaria para la Factoría de 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	176	199	221	242	261	278	290	300	311	326	338	347	353	359	361
B	192	215	237	258	276	293	306	315	328	341	352	361	369	374	376
C	206	230	250	271	291	307	319	330	341	354	365	375	382	387	391
D	221	243	266	286	305	323	334	344	355	370	382	391	397	403	405

TABLA NÚMERO 4

Retribución primaria para la Factoría de Sevilla
Empleados (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	5.578	6.258	6.884	7.485	8.030	8.525	8.880	9.143	9.474	9.883	10.225	10.484	10.688	10.840	10.933
II	6.059	6.740	7.360	7.960	8.506	9.000	9.342	9.625	9.855	10.364	10.701	10.980	11.170	11.316	11.408
III	6.376	7.057	7.678	8.284	8.829	9.324	9.660	9.942	10.273	10.682	11.024	11.283	11.486	11.639	11.732
IV	6.772	7.456	8.080	8.680	9.225	9.719	10.063	10.345	10.674	11.077	11.420	11.684	11.890	12.035	12.127
V	7.545	8.238	8.858	9.465	10.011	10.506	10.841	11.123	11.454	11.863	12.199	12.484	12.688	12.820	12.914
VI	8.706	9.393	10.013	10.614	11.160	11.654	11.996	12.280	12.609	13.019	13.354	13.618	13.824	13.969	14.062
VII	9.597	10.284	10.905	11.506	12.050	12.545	12.888	13.170	13.501	13.902	14.247	14.504	14.715	14.860	14.953
VIII	11.030	11.710	12.331	12.939	13.482	13.977	14.313	14.596	14.926	15.335	15.679	15.936	16.142	16.292	16.385
IX	11.849	12.529	13.160	13.757	14.301	14.796	15.125	15.415	15.745	16.154	16.498	16.755	16.960	17.111	17.204

TABLA NÚMERO 5

Premios de antigüedad para todos los Centros de Trabajo
Pesetas anuales-importes brutos

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienio:		
1.º	2.485	2.485
2.º	2.485	4.970
3.º	4.140	9.110
4.º	5.800	14.910
2.º Premio especial:		
Más de dieciséis años	—	20.000

TABLA NÚMERO 6

Retribución por gratificaciones extraordinarias de 16 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	3.519	3.910	4.301	4.692	5.083	5.396	5.670	5.904	6.099	6.335	6.530	6.686	6.804	6.881	6.921
B	3.910	4.301	4.692	5.083	5.474	5.786	6.061	6.295	6.490	6.726	6.921	7.077	7.195	7.292	7.312
C	4.301	4.692	5.083	5.474	5.865	6.178	6.452	6.686	6.881	7.117	7.312	7.468	7.586	7.663	7.763
D	4.692	5.083	5.474	5.865	6.256	6.569	6.843	7.077	7.272	7.508	7.703	7.859	7.977	8.054	8.094

TABLA NÚMERO 7

Retribución por gratificaciones extraordinarias de 16 de julio y 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	3.971	4.380	4.775	5.170	5.567	5.883	6.160	6.397	6.595	6.832	7.031	7.188	7.308	7.386	7.427
II	4.412	4.821	5.217	5.612	6.009	6.325	6.601	6.839	7.037	7.274	7.473	7.630	7.750	7.828	7.869
III	4.708	5.117	5.513	5.909	6.305	6.621	6.897	7.135	7.333	7.571	7.768	7.925	8.046	8.124	8.164
IV	5.077	5.486	5.882	6.277	6.674	6.990	7.280	7.504	7.702	7.939	8.137	8.295	8.414	8.492	8.534
V	5.800	6.209	6.605	7.001	7.397	7.713	7.989	8.227	8.425	8.663	8.861	9.019	9.138	9.217	9.258
VI	6.863	7.272	7.669	8.064	8.460	8.777	9.054	9.290	9.488	9.726	9.924	10.082	10.201	10.280	10.320
VII	7.686	8.095	8.491	8.886	9.283	9.599	9.876	10.113	10.311	10.548	10.747	10.904	11.024	11.102	11.143
VIII	9.007	9.416	9.812	10.206	10.603	10.919	11.196	11.434	11.632	11.869	12.067	12.224	12.345	12.422	12.463
IX	9.763	10.172	10.570	10.964	11.360	11.677	11.954	12.190	12.386	12.626	12.824	12.982	12.101	13.180	13.220

TABLA NÚMERO 8

Gratificaciones de marzo y septiembre 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	2.482	2.883	3.244	3.583	3.913	4.181	4.445	4.676	4.869	5.117	5.333	5.481	5.604	5.705	5.768
B	2.642	3.047	3.408	3.747	4.077	4.355	4.609	4.827	5.020	5.282	5.484	5.645	5.769	5.869	5.932
C	2.790	3.211	3.559	3.898	4.228	4.506	4.761	4.991	5.184	5.433	5.648	5.796	5.920	6.020	6.083
D	2.950	3.362	3.723	4.062	4.392	4.670	4.925	5.155	5.349	5.597	6.812	5.960	6.084	6.184	6.247

TABLA NÚMERO 9

Gratificaciones de marzo y septiembre 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	2.570	2.989	3.314	3.645	3.964	4.240	4.486	4.705	4.896	5.141	5.345	5.495	5.617	5.712	5.778
II	2.737	3.142	3.466	3.816	4.135	4.410	4.658	4.877	5.068	5.313	5.518	5.665	5.780	5.882	5.948
III	2.847	3.256	3.600	3.932	4.251	4.526	4.772	4.991	5.183	5.427	5.632	5.781	5.903	5.998	6.064
IV	2.984	3.400	3.744	4.074	4.393	4.668	4.917	5.135	5.327	5.589	5.774	5.925	6.048	6.141	6.206
V	3.252	3.679	4.024	4.356	4.675	4.950	5.196	5.414	5.606	5.851	6.053	6.205	6.327	6.422	6.486
VI	3.652	4.093	4.438	4.768	5.087	5.362	5.610	5.829	6.021	6.285	6.467	6.619	6.741	6.834	6.900
VII	3.982	4.413	4.758	5.087	5.406	5.682	5.930	6.149	6.340	6.583	6.787	6.936	7.061	7.154	7.220
VIII	4.458	4.925	5.269	5.601	5.917	6.195	6.441	6.660	6.852	7.096	7.301	7.450	7.572	7.667	7.733
IX	4.741	5.218	5.563	5.895	6.214	6.489	6.733	6.954	7.145	7.390	7.592	7.744	7.866	7.961	8.027

TABLA NÚMERO 10

Compensación 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	42	47	53	58	63	68	72	76	78	81	83	84	86	87	
II	46	52	58	62	65	69	72	77	80	82	84	87	88	91	
III	48	53	58	64	68	72	77	78	82	84	87	88	92	94	
IV	52	58	63	68	71	76	80	82	84	88	91	93	94	97	
V	58	64	68	72	77	82	84	88	91	94	97	99	100	101	
VI	66	72	77	82	87	91	94	97	100	103	105	109	110	112	
VII	75	80	84	88	94	98	100	104	107	111	112	113	116	118	
VIII	84	91	97	100	104	110	112	115	117	121	124	126	128	130	
IX	92	97	101	107	112	115	118	123	124	128	132	133	134	135	

TABLA NÚMERO 11

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid y Sevilla

Obreros (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
A	40	45	50	56	60	64	67	72	74	77	80	82	83	84	85
B	43	49	54	59	64	67	72	75	77	80	83	85	88	89	90
C	47	52	58	62	67	72	75	78	80	84	87	89	91	92	93
D	50	56	61	66	70	75	78	82	84	88	91	93	94	95	96

NOTA.—Las horas extraordinarias nocturnas y en festivos se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre los valores de esta tabla.

TABLA NÚMERO 12

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	41	46	51	56	60	64	67	70	73	76	78	80	82	83	84
II	45	50	54	59	64	67	70	74	77	79	82	84	85	87	88
III	47	52	57	62	66	70	74	76	79	82	84	87	89	90	91
IV	50	56	60	65	69	73	77	79	82	85	88	90	91	92	93
V	56	61	66	70	75	79	82	85	88	91	94	96	97	98	99
VI	65	70	75	79	84	88	91	94	97	100	103	105	108	107	108
VII	72	77	82	87	91	95	98	101	104	107	109	111	113	114	115
VIII	82	88	93	97	101	106	109	112	114	117	120	122	124	125	126
IX	89	94	99	104	108	112	115	119	121	124	127	128	130	131	132

NOTA.—Las horas extraordinarias nocturnas y en festivos se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre los valores de esta tabla.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL CENTRO DE MADRID Y DELEGACIONES

Personal obrero

Importes brutos en pesetas

Categorías	Clave	Retribución primaria — Día	Retribución suplementaria — Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 de Julio y Navidad	Gratificaciones extraordinarias marzo y septiembre	Importe hora extra- ordinaria
Especialistas	010	221	2.739	4.034	2.864	49,12
	011	229	2.887	4.173	2.982	51,26
	012	237	3.036	4.313	3.101	53,40
	013	243	3.184	4.451	3.220	55,53
	014	250	3.334	4.591	3.328	57,67
	015	254	3.482	4.730	3.447	59,80
	016	260	3.631	4.870	3.577	61,94
	017	269	3.779	5.009	3.707	64,08
	018	278	3.928	5.149	3.837	66,21
	019	287	4.076	5.289	3.967	68,35
Oficiales de 3.ª	020	245	3.149	4.399	3.267	54,46
	021	251	3.287	4.529	3.311	56,60
	022	257	3.423	4.658	3.425	58,74
	023	265	3.559	4.787	3.540	60,87
	024	270	3.697	4.916	3.655	63,01
	025	274	3.833	5.045	3.770	65,14
	026	282	3.971	5.174	3.885	67,28
	027	290	4.107	5.302	3.999	69,42
	028	298	4.244	5.431	4.114	71,55
	029	304	4.381	5.574	4.219	73,69
Oficiales de 2.ª	030	280	3.532	5.133	3.661	61,94
	031	285	3.657	5.248	3.749	63,34
	032	290	3.784	5.360	3.849	65,14
	033	296	3.911	5.474	3.949	66,75
	034	298	4.037	5.587	4.038	68,35
	035	303	4.164	5.700	4.149	69,95
	036	311	4.290	5.814	4.259	71,55
	037	318	4.416	5.927	4.370	73,15
	038	326	4.544	6.041	4.482	74,76
	039	334	4.670	6.154	4.592	76,36
Oficiales de 1.ª	040	318	3.899	5.868	4.130	70,48
	041	320	4.004	5.961	4.203	72,09
	042	325	4.118	6.056	4.267	73,69
	043	326	4.233	6.133	4.360	75,29
	044	328	4.348	6.246	4.444	76,89
	045	331	4.462	6.355	4.517	78,49
	046	338	4.577	6.437	4.612	80,10
	047	344	4.691	6.532	4.707	81,70
	048	351	4.806	6.627	4.803	83,30
	049	356	4.921	6.723	4.887	84,90

Personal administrativo y técnico

Categorías	Clave	Retribución primaria — Mes	Retribución suplementaria — Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 de Julio y Navidad	Gratificaciones extraordinarias marzo y septiembre	Importe hora extra- ordinaria
Auxiliar administrativo	10	6.967	2.739	4.533	2.949	50,19
	11	7.253	2.916	4.688	3.091	52,33
	12	7.538	3.095	4.854	3.234	54,46
	13	7.774	3.273	5.021	3.377	56,60
	14	8.060	3.452	5.187	3.520	58,74
	15	8.245	3.631	5.355	3.662	60,87
	16	8.431	3.809	5.522	3.805	63,01
	17	8.717	3.988	5.688	3.948	65,14
	18	8.903	4.167	5.855	4.091	67,28
	19	9.288	4.345	6.023	4.233	69,42
Oficial de 2.ª administrativo	20	8.975	3.832	5.885	3.833	65,14
	21	9.201	3.863	6.010	3.939	67,28
	22	9.389	3.893	6.154	4.059	69,42
	23	9.621	3.905	6.288	4.177	71,55
	24	9.852	4.136	6.422	4.294	73,69
	25	9.884	4.297	6.556	4.411	75,82
	26	10.116	4.430	6.691	4.529	77,96
	27	10.348	4.590	6.825	4.647	80,10
	28	10.580	4.741	6.959	4.765	82,23
	29	10.811	4.892	7.093	4.882	84,37

Categorías	Clave	Retribución primaria Mes	Retribución suplementaria Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 de Julio y Navidad	Gratificaciones extraordinarias marzo y septiembre	Importe hora extraordinaria
Oficial de 1.º administrativo	30	10.816	4.240	7.279	4.655	70,48
	31	11.063	4.381	7.338	4.756	72,82
	32	11.260	4.523	7.445	4.859	74,76
	33	11.355	4.663	7.553	4.962	76,89
	34	11.452	4.804	7.659	5.065	79,03
	35	11.649	4.944	7.767	5.169	81,16
	36	11.846	5.085	7.873	5.272	83,30
	37	12.043	5.226	7.980	5.378	85,44
	38	12.240	5.366	8.086	5.479	87,57
	39	12.436	5.507	8.194	5.582	89,71
Jefe de 3.º administrativo	40	12.709	4.792	8.711	5.470	93,98
	41	12.670	4.911	8.797	5.556	95,05
	42	13.030	5.032	8.883	5.642	96,12
	43	13.190	5.151	8.969	5.727	97,18
	44	13.351	5.272	9.055	5.813	98,25
	45	13.511	5.391	9.141	5.898	99,32
	46	13.671	5.511	9.227	5.984	100,39
	47	13.832	5.632	9.314	6.070	101,46
	48	13.992	5.751	9.399	6.155	102,52
	49	14.152	5.871	9.485	6.241	103,59
Jefe de 2.º administrativo	50	13.972	5.038	9.686	5.949	103,59
	51	14.114	5.148	9.741	6.026	104,66
	52	14.255	5.257	9.815	6.103	105,73
	53	14.387	5.366	9.889	6.179	106,80
	54	14.536	5.476	9.964	6.256	107,86
	55	14.680	5.586	10.038	6.332	108,93
	56	14.821	5.696	10.113	6.409	110,00
	57	14.963	5.804	10.186	6.485	111,07
	58	15.103	5.914	10.261	6.562	112,14
	59	15.245	6.024	10.335	6.639	113,20
Jefe de 1.º administrativo	60	15.991	5.455	11.183	6.719	117,48
	61	16.091	5.542	11.237	6.779	118,54
	62	16.200	5.630	11.290	6.839	119,61
	63	16.310	5.717	11.344	6.896	120,68
	64	16.418	5.804	11.398	6.958	121,75
	65	16.528	5.892	11.451	7.018	122,82
	66	16.637	5.979	11.504	7.078	123,88
	67	16.747	6.066	11.557	7.136	124,95
	68	16.856	6.154	11.611	7.196	126,02
	69	16.958	6.243	11.664	7.257	127,09

Personal subalterno

Categorías	Clave	Retribución primaria Mes	Retribución suplementaria Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 de Julio y Navidad	Gratificaciones extraordinarias marzo y septiembre	Importe hora extraordinaria
Telefonistas, Vigilantes, Ordenanzas y Porteros	01	6.469	2.739	4.166	2.787	45,92
	02	6.899	2.916	4.273	2.970	48,08
	03	7.037	3.006	4.439	3.072	50,19
	04	7.271	3.353	4.607	3.238	52,33
	05	7.555	3.453	4.774	3.356	54,46
	06	7.740	3.632	4.940	3.499	56,60
	07	7.924	3.810	5.107	3.641	58,74
	08	8.208	3.989	5.274	3.784	60,87
	09	8.492	4.166	5.441	3.926	63,01
	010	8.776	4.346	5.607	4.068	65,14

ANEXO NUMERO 3

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

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

Cláusula 2.º 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.º 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 ensamble, pintura y montaje de factoría I, del taller de montaje de factoría II y del

taller de entregas (Pozuelo) 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	1,0198
Modelo R-4S	1,0773
Modelo R-4F	0,9113
Modelo R-4FS	1,1645
Modelo R-4FS (exportación)	1,1773
Modelo R-4FS (acristalada)	1,3042
Modelo R-8	1,1871
Modelo R-8 TS	1,3219
Modelo R-8	1,2322
Modelo R-12	1,4012
Modelo R-12S	1,4530

Los coeficientes anteriores se han obtenido aplicando la fórmula fijada en el párrafo siguiente a los tiempos gama de la organización base, en vigor el 3 de enero de 1972 (organización 468 A-2 TI).

El cálculo del coeficiente de un modelo determinado se realizará por la fórmula siguiente:

$$\text{Coeficiente} = K \times \text{tiempo gama del vehículo}$$

Siendo K = 0,061 la constante de proporcionalidad calculado y aprobado en el Convenio 1969, y el tiempo gama del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

Los coeficientes pueden ser variados por la Empresa, de acuerdo con la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, cuando varien 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 puestos 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:

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

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 el 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 466 A-2 T enero 1972.

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

R-4L	4
R-4S	62
R-4F	8
R-4FS	8
R-4FS (exportación)	8
R-4FS (acristaladas)	18
R-9	120
R-8 TS	6
R-6	114
R-12	38
R-12S	80
Total vehículos	466

FACTORIA I

Ensamblaje: 154 puestos.	Maniquies	72
	Soldadores S.R. y S.A.	26
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	56
Pintura: 248 puestos.	Accesorios	4
	Pintado pisos	8
	Desengrase	12
	Protecciones	8
	Inmersión y Diluent	24
	Lija seca	16
	Tack-Rag	8
	Cabina de aprestos	14
	Mastic	36
	Alargaderas	6
	Balós	10
	Limpieza	6
	Lija húmeda	44
Chapistas	8	
Cabina de lucas	28	
Limpieza y soplado	14	
Pintado zona soportes.	6	

Montaje

Guarnecidos: 304 puestos.	Preparaciones	66
	Montaje cadena y mastic	238
Carrusel: 42 puestos.	Preparaciones	6
	Montaje en cadena	36
Motores R-12: 8 puestos.	Preparaciones	2
	Montaje en cadena	6
Confección: 12 puestos.	Cortadores	2
	Costureros	10
Confección asientos: 90 puestos.	Cortadores	10
	Preparación	8
	Costureros	72
Montaje asientos: 66 puestos.	Preparaciones	12
	Montadores	54
Terminación foso: 130 puestos.	Preparación	16
	Montadores	114
Preparación pisos R-4 y R-6: 86 puestos.	Preparación	24
	Montadores	62
Engastado techos R-4FS: Seis puestos.	Montadores	6
	Total factoria I	1.146

FACTORIA II

Montaje

Guarnecidos: 108 puestos.	Preparaciones	27
	Montaje en cadena y mastic	81

Carrusel: 24 puestos.	Preparaciones	3
	Montaje en cadena	21
Motores R-8 y R-8 TS: 13 puestos.	Preparaciones	3
	Montaje en cadena	10
Montaje de asientos: 22 puestos.	Preparaciones	4
	Montadores	18
Terminación fosc: 48 puestos	Preparaciones	14
	Montadores	35
	Total factoría II ...	216

ENTREGAS (POZUELO)

Pozuelo: 8 puestos.	Reglaje de faros	2
	Facsimil	2
	Montaje piezas y preparación	4
Ajuste y pintado techos R-4FS 15 puestos.	Ajustadores	5
	Pintores	10
	Total entregas (Pozuelo)	23
Total general (factoría I, factoría II y entregas (Pozuelo)		1.385

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 hora de trabajo a prima	Indice de productividad horas/hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,0000	32	0,0613
66	0,0054	31	0,0651
65	0,0082	30	0,0688
64	0,0081	29	0,0765
63	0,0088	28	0,0813
62	0,0084	27	0,0870
61	0,0096	26	0,0932
60	0,0107	25	0,1009
59	0,0118	24,5	0,1052
58	0,0130	24	0,1095
57	0,0140	23,5	0,1143
56	0,0148	23	0,1190
55	0,0162	22,5	0,1237
54	0,0174	22	0,1285
53	0,0185	21,5	0,1334
52	0,0198	21	0,1381
51	0,0211	20,5	0,1429
50	0,0224	20	0,1476
49	0,0240	19,5	0,1499
48	0,0255	19	0,1505
47	0,0268	18,5	0,1519
46	0,0282	18	0,1534
45	0,0298	17,5	0,1548
44	0,0316	17	0,1562
43	0,0338	16,5	0,1577
42	0,0354	16	0,1592
41	0,0373	15,5	0,1604
40	0,0396	15	0,1621
39	0,0418	14,5	0,1635
38	0,0441	14	0,1650
37	0,0463	13,5	0,1664
36	0,0489	13	0,1679
35	0,0518	12,5	0,1693
34	0,0548	12	0,1708
33	0,0579		

ANEXO NUMERO 6

PREMIO 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, de acuerdo con las reglas que después se fijarán. Para entender de estos asuntos, y en la medida en que quede fijada su competencia, se refrenda la existencia de la Co-

misión de Premios y Sugerencias, formada por representantes del Jurado de Empresa y por los representantes designados al efecto por la Empresa.

En cada factoría funcionará una Comisión con la siguiente composición:

- Cuatro representantes del Jurado de Empresa.
- Cuatro representantes de la Empresa.

CLASES DE INICIATIVAS Y NORMAS PARA ESTABLECER LOS PREMIOS

Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

- Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.
- Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.

Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable:

Una vez establecido el ahorro económico neto que significa la sugerencia adoptada, el titular de la sugerencia recibirá, por una sola vez, un premio equivalente al importe de dos meses de la economía que supone dicha sugerencia.

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 5.000 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la Dirección responsable de la aplicación de la iniciativa, a la Gerencia de la Empresa, para su conocimiento y autorización de pago.

Si el importe fuera superior a la cifra anteriormente indicada, la Comisión propondrá, por el conducto anteriormente indicado, la cuantía resultante para que se proceda a la fijación del premio.

En ambos casos, el resto del ahorro económico neto anual, o sea el correspondiente a diez meses, engrosará el llamado fondo de sugerencias.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable:

En estos casos se establecerá el valor del premio, teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el productor para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente no engrosarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuera menor o superior a 5.000 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio:

Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio, en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos. los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y, en general, todo lo relativo a la administración de personal.

Los motivos particulares que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reducen la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo, que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de Seguridad e Higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación, contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos, asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

COMPETENCIA DE LA COMISIÓN

1. Trámites administrativos necesarios.

Pondrán a disposición de los productores los impresos normalizados para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.

Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los productores sirviéndose, asimismo, de enviar al mismo un acuse de recibo.

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del sugerente, y en caso positivo rechazarán la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

2. *Adoptar acuerdo para enviar la sugerencia a estudio del Servicio correspondiente.*

Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión precisa, serán enviadas al Servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

3. *Tomar acuerdo en los casos que haya de fijarse premio de consolación.*

Se premiará 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. (Tampoco estas engrasarán el fondo de sugerencias.)

4. *Asesorarse del Servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.*

Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y decidida su aplicación por el Departamento de Estudios se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho Departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho Departamento en el sentido siguiente:

- a) Que la sugerencia es rechazada.
- b) Que la sugerencia entra en el circuito de "Solicitud de modificaciones". En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del estudio del circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

REPARTO DEL FONDO DE SUGERENCIAS

El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los centros o factorías de la Empresa y el mismo será destinado a la creación de becas, con las normas que acuerden la Empresa y la Representación Social.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 1581/1972, de 15 de junio, por el que se refunden los hoy vigentes sobre declaración de zona de preferente localización industrial del área del Campo de Gibraltar y se amplían los sectores beneficiables.

El Área del Campo de Gibraltar fue declarada Zona de Preferente Localización Industrial mediante el Decreto mil trescientos veinticinco/mil novecientos sesenta y seis, de veintiocho de mayo, modificado, posteriormente, por otros varios, cuyo excesivo número ha venido a dificultar la necesaria claridad legislativa del tema.

Por otra lado, la fructífera labor de impulso industrial seguida en estos años en la Zona recomienda su expansión hacia sectores hoy no beneficiables, de modo tal que se pueda favorecer y lograr una adecuada ordenación económica territorial.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de mayo de 1972,

DISPONGO:

Artículo primero.—A efectos de lo dispuesto en la Ley ciento cincuenta y dos mil novecientos sesenta y tres, de dos de diciembre, se califica de Zona de Preferente Localización Industrial el Área del Campo de Gibraltar, delimitada conforme a lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto tres mil doscientos veintitrés/mil novecientos sesenta y cinco, de veintiocho de octubre.

Artículo segundo.—La calificación otorgada persigue los siguientes objetivos:

Primero.—Localización geográfica de aquellas actividades industriales que permitan un mejor aprovechamiento de las obras de infraestructura realizadas y de las condiciones naturales, estructurales y demográficas de la Zona.

Segundo.—La elevación del nivel de renta personal de la Zona.

Tercero.—La reducción del desempleo o paro estacional.

Artículo tercero.—Uno. Dentro del Área comprendida en los polígonos industriales creados o que pudieran crearse en la

Zona del Campo de Gibraltar, las Empresas que deseen acogerse a los beneficios del presente Decreto deberán promover actividades comprendidas en los siguientes sectores:

Industrias de la alimentación:

- Industrias frigoríficas.
- Elaboración de productos dietéticos, preparados alimenticios y pures.
- Fabricación de conservas vegetales.
- Industrias de zumos de frutas.
- Fabricación de conservas de pescado.
- Preparación de platos precocinados.
- Plantas de hofilización.
- Fabricación de pastas alimenticias.
- Fabricación de galletas.
- Fabricación de turrone y mazapanes.
- Fabricación de caramelos y gomitas de mascar.
- Fabricación de helados.

Industrias textiles:

- Confección textil e industrias de géneros de punto. Para ambas actividades, el Ministerio de Industria podrá autorizar instalaciones de hilatura o tejeduría, siempre y cuando, constituyendo un proceso vertical, los productos obtenidos sean consumidos íntegramente en la fase final de confección o géneros de punto.
- Alfombras y tapices.
- Texturizado de fibras sintéticas.

Industrias químicas:

- Química básica y semibásica.
- Productos y especialidades farmacéuticas.
- Detergentes y jabones.
- Perfumería y cosmética.
- Pinturas, lacas y barnices.
- Material fotográfico.
- Tintas.
- Encáusticos y ceras para menaje doméstico y para usos industriales.

Adhesivos y colas.

- Transformados de caucho.
- Transformados de plástico y resinas.
- Anticriptogámicos, insecticidas, herbicidas, fungicidas, pesticidas y productos análogos.
- Grasas lubricantes.

Industrias siderometalúrgicas:

- Fabricación de productos planos de acero inoxidable.
- Joyería y bisutería.
- Accesorios de tubería de acero forjado.
- Tornillería de calidad.
- Muelles y resortes.
- Fornitures metálicas.
- Cadenas forjadas.
- Talleres de mátricatoria.
- Fundición de piezas de aluminio.
- Servomecanismos.
- Containers.
- Calderería.
- Calibrados de acero.
- Industrias metalgráficas.

Máquinas de oficina.

- Construcción de maquinaria.
- Construcción de maquinaria eléctrica y de aparatos accesorios y artículos eléctricos, excepto electrodomésticos.
- Fabricación de aparatos de precisión, medida y control.
- Maquinaria y aparatos frigoríficos industriales.
- Construcción de materiales de transporte, sin propulsión propia.
- Industria auxiliar de automoción con excepción de la fabricación de carrocerías, baterías y equipo eléctrico.
- Industria electrónica, excepto en uso doméstico.
- Aparatos de automatización.

Industrias de la construcción:

- Industrias de la segunda transformación de la madera, excepto la fabricación de tableros de partículas.
- Industrias del mueble.
- Industrias de aglomerados de corcho, salvo tapones y discos.
- Industrias de materiales para la construcción, vidrio y cerámica, excepto la fabricación de cemento y de vidrio plano.

Industrias diversas:

- Manipulados de papel y cartón.
- Artes gráficas.
- Artículos de artesanía.