



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXVI

Martes 17 de junio de 1986

Núm. 144

15847 RESOLUCION de 5 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (FASA-Renault).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (FASA-Renault), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 27 de mayo y el día 12 de septiembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de la Comisión interesada por los representantes de los diferentes Centros de trabajo de la Empresa, con fecha 16 de mayo de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión reguladora.

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

Madrid, 5 de noviembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FABRICACION DE AUTOMOVILES RENAULT DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA» (FASA-RENAULT)

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FASA-Renault y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Convenio único*.—Este Convenio será único para toda la Empresa de FASA-Renault.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo (incluidas las delegaciones) de la Empresa FASA-Renault, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 4.º *Ámbito personal*.—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

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

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

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

c) El personal nombrado 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 la representación de los trabajadores una relación del personal directivo excluido en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

d) Aprendices.

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

Art. 5.º *Ámbito temporal*.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1985, y su duración será de dos años, a contar desde dicha fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1986.

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

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

Art. 8.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 premio por título.

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

Art. 9.º *Tramitación del Convenio*.—El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Art. 10. *Comisión de vigilancia*. 1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, a partir de su entrada en vigor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Jornada y descanso

Art. 11. *Jornada de trabajo.* 1. El número de horas de trabajo real al año 1985 será de mil ochocientas tres horas con veinte centésimas, que es el resultado de reducir en veintitrés horas con veinticinco centésimas las mil ochocientas veintiséis horas con cuarenta y cinco centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de cuarenta horas semanales establecida por la Ley 4/1983, de 29 de junio, y para el año 1986, mil setecientas ochenta y siete horas con setenta centésimas, resultado de reducir de lo anterior quince horas con cincuenta centésimas de trabajo real. A las horas de trabajo real acordadas, tanto para el año 1985, como para el año 1986, hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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

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

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

Art. 12. *Calendarios y horarios.* 1. Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios y horarios generales por cada Centro de trabajo o dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de la Dirección y el Comité Intercentros, excepto los calendarios y horarios de las delegaciones, los cuales se negociarán con el Comité de Empresa (o Delegados de Personal, en su caso), de cada una de ellas.

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

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

La aplicación de los calendarios y horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el Organismo competente, estará supeditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de siete con setenta y cinco horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

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

3. Entre tanto, mientras se fijan los calendarios y horarios provisionales o definitivos, se prorrogarán la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 13. *Tipos de jornada y turnos.* 1. El trabajo en las factorías de las provincias de Valladolid, Sevilla y Palencia, continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

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

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

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

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

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

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

4. Para los servicios y grupos de trabajadores que habitualmente se excluyen del calendario general (tales como vigilancia, servicios médicos, mantenimiento, instalaciones, servicios contra incendios), los cuadros de distribución de descansos se elaborarán por periodos de cuatro semanas, como mínimo, computados de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

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

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

Art. 14. *Jornada reducida de turno de noche.* 1. Los operarios que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de sábado a domingo, o de domingo a lunes, en cuatro horas, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

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

3. El derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior, será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado

durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos será disfrutado en tiempo, no siendo absorbido o sustituido por devengo o compensación económica de ningún tipo.

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

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

Art. 15. *Jornada reducida de verano.* 1. Por haber sido suprimida legalmente, no existe ya la jornada reducida de verano, ni compensación económica que la sustituya.

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

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

a) Lo seguirán disfrutando estos trabajadores sólo mientras continúen en las categorías y situaciones profesionales por las que se concedió. Quienes, teniendo concedida la jornada reducida de verano, cambiaran a otra categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquellas por las que se concedió. Los que cambien a otras categorías, perderán definitivamente el derecho.

b) Para los trabajadores afectados el periodo de jornada reducida de verano será de 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive.

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

Art. 16. *Vacaciones.*-A. Generales.

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un periodo anual de vacaciones de veinticinco días laborables.

2. Para aplicar los veinticinco días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

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

a) Dieciocho días laborables a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.

b) Cinco días laborables a disfrutar preferentemente en Navidad.

c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionar el calendario.

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

6. Derecho y disfrute: Cómputos.

6.1 El derecho al disfrute de estos periodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los periodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada periodo a) o b) hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el periodo de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

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

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

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

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

B) Complementaria individual en razón a la antigüedad.

1. Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del periodo de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la Empresa, según los calendarios correspondientes.

2. El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.

3. A los solos efectos de aplicación se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1 de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante los años 1985 y 1986. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años, y así sucesivamente.

4. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas.

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

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

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

7. En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

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

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

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

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

Art. 17. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*-En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La Empresa se compromete a facilitar el número de horas extraordinarias que se efectúen, a la representación de los trabajadores. Estos datos serán facilitados por periodos mensuales a nivel de Centro de gastos.

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

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

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

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

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 18. *Asignación de tareas.*—Es facultad de la Empresa, de acuerdo con las leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

Art. 19. *Ascensos.* 1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

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

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

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

Art. 20. *Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.* 1. A los efectos legales sólo se considerarán ascensos, aquellos cambios de puesto de trabajo que impliquen variación de categoría profesional.

2. Los cambios de puesto que no supongan ascensos, pero sí

aumento de nivel, serán libremente cubiertos por la Empresa, teniendo en cuenta para su provisión los siguientes puntos:

- Aptitud del trabajador 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.

Art. 21. *Cambio de puesto de trabajo.*—Se reconocen como causas para el cambio de un trabajador de un puesto de trabajo a otro:

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

En el caso a) se estará a lo que ambas partes acuerden. En el caso b) la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad.

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

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

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

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

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

Art. 22. *Opción a puesto más favorable.*—Se establece un sistema que permita al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables, tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena (en la misma o en otra factoría de la misma provincia), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo igualdad de categoría y nivel.

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

Art. 23. *Prendas de trabajo.* 1. A cada trabajador de nuevo ingreso se le entregarán por la Empresa dos toallas y dos prendas de trabajo. Tales prendas, en caso de cambio de puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas de trabajo, serán sustituidas por otras dos de estas últimas.

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

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

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

Art. 24. *Prendas de seguridad.* 1. Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad, firmarán un vale con el recibí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

2. La representación de los trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

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

Art. 25. *Seguridad e higiene.* 1. Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá un Comité de Trabajo a nivel del complejo

FASA-Renault, que estará formado por dos miembros de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría o Centro de trabajo, elegidos o designados por y de entre los representantes de los trabajadores en dichos Comités.

Este Comité de Trabajo se podrá reunir ordinariamente cada dos meses. A instancia de la Empresa o de la mayoría de los miembros de este Comité, podrán acordarse reuniones conjuntas sobre temas de seguridad e higiene en el trabajo y prevención en Medicina laboral.

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

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

Art. 26. *Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e higiene.*—La realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría o Centro de Trabajo, o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO IV

Régimen personal

Art. 27. *Ingreso de personal.* 1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia, respetando no obstante lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

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

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

Igual criterio podrá seguirse con los aprendices que se encuentren en situación de expectativa de destino.

Art. 28. *Periodos de prueba.* 1. Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso será los que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el periodo de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

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

Art. 29. *Excedencias. Ausencias por cumplimiento del servicio militar.*

A) Excedencias.

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

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.

2. Por otras razones se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.

3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del

trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la factoría.

7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

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

El importe de la indemnización, para el caso de rescisión de contrato por matrimonio, será el resultado de multiplicar la retribución primaria de un mes correspondiente a la última situación profesional de la trabajadora por el número de años que 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 excedencia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

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

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

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

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

El tiempo que dure 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 periodo de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos para readmitir al trabajador en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

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

B) Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

El trabajador que se incorpore 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 tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad a que se refiere el artículo 16 de este Convenio.

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

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

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

Art. 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.**A) Licencias y ausencias retribuidas.**

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

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

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos

en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

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

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

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

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
		Retr. prim.	Prima	Jefe equi.	PPC	Anti-riedad	PDA	Turnicidad	
1 Fallecimiento de padres, abuelos, hijos nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
2 Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3 Fallecimientos de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
4 Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5 a) Nacimiento de hijos.	Dos días laborales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	a) Libro de familia o certificado del Juzgado.
b) Adopción de hijos.	Ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	b) Copia escritura pública de adopción y certificación inscripción Registro Civil.
6 Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia.
7 Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados, padres y suegros.	Un día natural.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
8 Traslado de domicilio habitual. (Traslado de enseres.)	Un día laborable.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Servicio de Empadronamiento.
9 <i>Enfermedad y consulta médica</i>									
a) Consulta a especialistas SOE prescrita por médico de cabecera.	Por el tiempo necesario. Máximo cuatro horas-día.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Copia volante médico cabecera SOE y justificante asistencia al médico especialista SOE.
b) Otras consultas médicas.	Hasta dieciséis horas al año. Máximo cuatro horas al día.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del médico del SOE u otras instituciones sanitarias.
c) Enfermedad justificada.	Cuatro primeros días año el 50 por 100.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Médico del SOE o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.
10 Accidente de trabajo.	Día accidente.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante Servicio Médico FASA o de otras instituciones sanitarias convalidado posteriormente por el S. Médico de FASA.
11 Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción (nueve meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
12 Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
13 <i>Deber inexcusable de carácter público</i>									
a) Elecciones.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificación de la mesa electoral.
b) Tribunales ordinarios:									
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Citación.
Demandante.	-	No	No	No	No	No	No	No	-
Demandado.	-	No	No	No	No	No	No	No	-
c) Magistratura de Trabajo:									
Testigo.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Citación.
Demandante (si prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Citación.
Demandante (si no prospera la reclamación).	-	No	No	No	No	No	No	No	-
d) Citación a Quintas.	Por el tiempo necesario.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante de la citación.
14 Donación de sangre.	Por el tiempo necesario (máximo 4 horas/día).	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Extracciones factoria: V. B. S. Médico FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
		Reu. prim	Primª	Jefe equi.	PPC	Anti-güedad	PDA	Turni-cidad	
15 <i>Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores</i> a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones: 1. Permiso para exámenes finales o parciales. 2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos: 1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2. Permiso no retribuido.	Por el tiempo necesario hasta diez días al año.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado del Centro Escolar.
		Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Centro Escolar.
	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a cuatro horas diarias y doscientas setenta horas en todo el curso.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar.
	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	No	No	No	No	No	No	No	Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar

NOTAS:

Importante: Las facilidades anteriores contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por la Ley.

Retribución: La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100 por 100 de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9.c) enfermedad justificada, que se retribuirá al 50 por 100, no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

Variaciones: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Puentes: El disfrute de los días denominados «puentes» no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.

Operación anginas de hijos: La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.

Donación de sangre y consultas médicas: En estos casos debidamente justificados, podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado, cuatro horas.

La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.

CUÁDRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACION DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

Motivo de licencia	Tiempo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia (1)	Provincia limítrofe (1)	Otras provincias (1)
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cinco días naturales.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y Abuelos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Nacimiento de hijo. Adopción de hijos.	Dos días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cuatro días naturales.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro días naturales.

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

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

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

B) Permisos para exámenes.

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

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

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

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

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

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

C) Turno más favorable.

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

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de un Centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurra a oposiciones para ingresar en Cuerpo de funcionarios públicos.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

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

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

6. Que asista efectivamente al curso.

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

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

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.

2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un Centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.

4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

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

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

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

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

E) Donación de sangre.

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

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

F) Licencias o permisos no retribuidos.

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

G) Autorización de salidas.

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

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

H) Solicitud de permisos o licencias.

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

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

I) Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un periodo de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

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

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

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

Art. 31. *Vía de reclamación.*—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad.

Las reclamaciones podrán ser: Individuales o colectivas.
El procedimiento será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

F) Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo, rendimientos, etc., que tengan establecido un procedimiento de reclamación, o petición específica ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente Convenio, se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

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

Art. 32. *Plantillas y registro de personal.*—La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

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

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

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

Art. 33. *Reconocimiento de antigüedad.*—A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, el tiempo que los trabajadores hubieran permanecido en la categorías de Aprendiz, Pinche, Aspirante, Botones y en la situación de numerario.

La aplicación de estos efectos (económicos o de otro tipo) sólo tendrá lugar a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 34. *Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.*—En el caso de que un trabajador esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un servicio médico de Empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un órgano médico de funcionamiento colegiado formado por varios Médicos pertenecientes a otros servicios médicos de la propia Empresa, distinto del que formuló el diagnóstico recurrido.

CAPITULO V

Servicios sociales

Art. 35. *Comisiones de Asuntos Asistenciales.*—1. En cada una de la factorías de Montaje-1 y Montaje-2, Carrocerías y Motores de Valladolid, en la de Sevilla, en la de Palencia y en el Centro de Madrid, se constituirá una Comisión paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la representación de los trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas parte).

2. Se constituirá también una Comisión central paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por siete Vocales de la representa-

ción de los trabajadores de la Comisiones locales (uno por cada una de ellas) y otros siete nombrados por la Empresa (y sus respectivos suplentes, que en el caso de los trabajadores serán el resto de los miembros de cada Comisión local respectiva).

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

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

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

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

- Becas y bolsas para estudios.
- Premios.
- Venta de vehículos a productores.
- Venta de piezas sobrantes de vehículos.
- Otros temas, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y de la Empresa.

7. Los Vocales de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Comisiones asistenciales, podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la Comisión Asistencial Local y Central correspondiente al ámbito del subcomité.

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

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

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

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

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

Art. 36. *Venta de piezas sobrantes.*—La Empresa, como viene haciéndolo a través del denominado «almacenillo», normalmente ofrecerá en venta a sus trabajadores, antes de ofrecerlas a otras personas (y salvo en casos especiales), aquellas piezas de automóvil almacenadas como material inmovilizado que decida poner en venta por no tener prevista su utilización por parte de la propia Empresa, ni su destino a la red comercial, ni proceda su devolución a proveedores.

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

Art. 37. *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 actualmenten en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

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

Art. 38. *Fundación FASA-Renault.*—La Empresa continuará a través de la Fundación FASA-Renault su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

El Vocal-patrono representante de los trabajadores en la Fundación será elegido por la representación de los trabajadores.

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

Art. 39. *Aportación de la Empresa a la Mutua del personal de FASA-Renault.*—La Empresa subvencionará a la Mutua del personal de FASA-Renault con una aportación mensual en función al

número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedio mensual de 528 pesetas por afiliado.

Art. 40. *Créditos.*-La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Art. 41. *Premios.*-Se regularán por las normas establecidas en el anexo número 6 del presente Convenio.

Art. 42. *Cursillos de formación profesional y culturales.*-1. La Empresa organizará los cursillos de formación culturales y de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

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

Primera.-Información: Esta se dará por parte de la representación de la Dirección de la Empresa en dos niveles:

A) Con carácter general: El Departamento de Formación informará a la representación de los trabajadores a través de la Comisión de Ascensos cuatrimestralmente de los planes de formación.

B) Con carácter local: En cada Centro de trabajo afectado por los distintos cursillos de formación se informará previamente al Comité de Promoción respectivo de:

- b.1 Características y tipo de cursillo.
- b.2 Ambito y número de trabajadores afectados.

Segunda.-Asesoramiento: La representación de los trabajadores, en el seno de la Comisión de Ascensos, podrá proponer para su realización a la representación de la Empresa, cursillos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

Tercera.-La Comisión de ascensos estudiará la posibilidad de que todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen tengan la oportunidad (en función de las necesidades de la Empresa y de los medios del Departamento de Selección-formación en cada Centro de trabajo), de asistir a los cursos de Formación Cultural Tecnológica (APP) que se impartan, fuera de horas de trabajo, sobre estas materias de nuevas tecnologías.

Art. 43. *Economato laboral.*-La Empresa mantendrá el Servicio de Economato en aquellas localidades que, por el número de trabajadores de su plantilla, así lo dispongan las leyes vigentes.

Art. 44. *Ayuda escolar y ayuda a los hijos subnormales.*-Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

- 593 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).
- 725 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 5.930 pesetas y 7.250 pesetas, respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

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

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de 4.635 pesetas mensuales para los hijos subnormales durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada la subnormalidad hasta los cuarenta años de edad, inclusive.

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

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

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

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

Art. 45. *Seguros complementarios de la Seguridad Social.*

A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional:

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

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de 1.000.000 de pesetas, en cada caso y por una sola vez.

B) De accidente no laboral y enfermedad común.

1. Con independencia del seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el apartado A) de este artículo, e incompatible con el mismo, se establece un Seguro de Vida e Invalidez consistente en el abono de la suma de 1.000.000 de pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

C) Normas comunes para ambos seguros.

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

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

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

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

Primero.-Cónyuge y descendiente, por partes iguales entre todos ellos.

Segundo.-Ascendientes, por partes iguales entre ellos.

Tercero.-En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

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

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

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

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

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

Art. 46. *Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

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

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

1.º Los conceptos de retribución primaria, prima de productividad o percepción suplementaria, antigüedad y turnicidad, en su caso, tendrán los importes mes por categoría y nivel o clave en el momento de la baja que figuren en las tablas de retribución y que se confeccionen como desarrollo del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la Empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel complejo FASA-Renault del 4,55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda decaerá el derecho de percibir el complemento en el mes de que se trate. La Empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

D) El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

1. Parte médico de alta.

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

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

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

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

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

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

G) La retirada del complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.

H) El cálculo del índice de absentismo se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\text{Número de horas teóricas}}$$

de { Vacaciones y días de descanso } { Reducción de cuatro horas en el turno de noche }

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

I) Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad al 1 de enero de 1985, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1985.

CAPITULO VI

Trabajo y retribución

Art. 47. Rendimientos.-El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

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

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

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

a) La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el periodo computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.

b) La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

En cada puesto de trabajo se colocará la hoja de operaciones a realizar con sus tiempos.

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: Definitivos, provisionales y estimados.

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

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de

una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como las discrepancias que puedan surgir respecto a los periodos 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 aquel se notificará el acuerdo al reclamante y a la Empresa en un plazo de diez días.

Art. 48. Clasificación profesional.-1. Grupo obrero.

Jefe de equipo (como se define en la ordenanza).
 Oficial de primera.
 Oficial de segunda.
 Oficial de tercera.
 Oficial tercera de fabricación.
 Mozo especialista de almacén.
 Especialista.
 Peón.
 Agente de producción de primera.
 Agente de producción de segunda.
 Agente de producción de tercera.

En el grupo obrero las categorías de Oficial de primera, segunda y tercera, incluyen las especialidades ya reconocidas y desempeñadas en la Empresa y las de Mecánico probador, Probador, Verificador grupo obrero, Carretilero y Bombero, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

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

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

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

Las normas por las cuales ha de regirse esta promoción serán las aprobadas en Comisión de Ascensos, Acta número 3 de 5 de noviembre de 1981.

2. Grupo subalterno.

Listero.
 Almacenero.
 Chófer de turismo.
 Conductor de camión.
 Conductor de autocar.
 Vigilante jurado de seguridad.

Vigilante.
 Vigilante-Conductor.
 Cabo de guardas.
 Ordenanza.
 Portero.
 Conserje.
 Telefonista.
 Limpiadora.
 Botones.
 Cocinero.
 Ayudante de cocina.
 Camarero.
 Encargado de economato.
 Encargado de vigilancia.
 Encargado general de vigilancia.
 Dependiente auxiliar de economato.
 Dependiente principal de economato.

3. Grupo técnico-administrativo.

A. Subgrupo administrativo.

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

B. Subgrupo técnico.

B.1 Técnicos titulados.

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
 Perito e Ingeniero Técnico.
 Ayudante de Ingeniero.
 Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
 Graduado Social.
 Asistente Social.

B.2 Técnicos no titulados.

B.2.1 Otros técnicos no titulados.

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Agente de métodos de primera.
 Agente de métodos de segunda.
 Agente de métodos de tercera.
 Verificador de primera (grupo técnico).
 Verificador de segunda (grupo técnico).
 Verificador de tercera (grupo técnico).
 Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
 Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.
 Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
 Agente de estudios de primera.
 Agente de estudios de segunda.
 Agente de estudios de tercera.
 Técnico de producción de primera.
 Técnico de producción de segunda.
 Auxiliar técnico de producción.
 Agente técnico de primera.
 Agente técnico de segunda.
 Agente técnico de tercera.

B.2.2 Técnicos de laboratorio.

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

B.2.3 Técnicos no titulados de taller.

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

B.2.4 Técnicos de oficina.

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Jefe de primera Delineante proyectista.

Delineante proyectista B.
 Delineante proyectista A.
 Delineante de primera.
 Delineante de segunda.
 Calcedor.
 Reprodutor de planos.
 Jefe de primera técnico.
 Jefe de segunda técnico.
 Jefe de tercera técnico.
 Técnico de primera.
 Técnico de segunda.
 Agente de seguridad de primera.
 Agente de seguridad de segunda.
 Auxiliar técnico.
 Archivero-Bibliotecario.

B.2.5 Técnicos de organización del trabajo.

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

B.2.6 Técnicos comerciales.

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

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

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

Al objeto de estudiar y, en su caso, determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo para 1983 y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro del conjunto de los distintos Comités de Promoción, se constituirá una Ponencia Mixta Paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el próximo Convenio Colectivo de las conclusiones a que se lleguen.

Art. 49. *Valoración de puestos de trabajo.*—En las Fábricas 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. 50. *Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.*—1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

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

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo 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, Estatuto de la prima de incentivo a la productividad.

2. Retribuciones especiales:

a) **Gratificaciones extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de retribución primaria.

b) **Gratificaciones de marzo y septiembre:** Estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo 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. **Premios por trienios:** Se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cinco.

La tabla de valores correspondientes a los trienios, es la que figura en el anexo 4 (tabla número 3) de este Convenio.

2. **Premio especial de antigüedad:** Se establece un premio especial de 125.528 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la Empresa.

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

3. Tanto el cómputo de los trienios como el del premio especial, se efectuará a partir del día 1 de abril del mes siguiente a

aquel en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

d) Pluses.

1. **Plus de turnicidad:** Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 18,31 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

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

3. **Plus de guardería:** Se abonará para el trabajo realizado con la denominación de «Trabajo de Guardería» un plus cuya cuantía se cifra en el 80 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los periodos que se determinen para el derecho a este plus.

4. **Plus de nocturnidad:** Se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la retribución primaria.

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

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

6. El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su 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 conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente Convenio en el artículo 30.

Art. 51. *Conceptos retributivos para el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones.*—1. Retribución por jornada ordinaria: estará formada por:

a) **Retribución primaria:** Corresponderá a la categoría profesional y clave del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo número 4 de este Convenio.

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

2. Retribuciones especiales:

a) **Gratificaciones extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de retribución primaria.

b) **Gratificaciones de marzo y 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, Sevilla y Palencia.

d) Pluses.

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

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

3. **Licencias y ausencias retribuidas:** Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Art. 52. *Aplicación de los conceptos retributivos.*

A) **Retribución primaria:** Corresponde abonarla en los siguientes casos:

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

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

3. Vacaciones.

4. Domingos y festivos.

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

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

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

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

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

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

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

2. Por los días de vacaciones establecidos.

D) Antigüedad: Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G) Plus de trabajo en domingo y festivo: Los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al «Plus de guardería», percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a

que tuviere derecho, un «Plus de festivos» de cuantía señalada en el artículo 50 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

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

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

En el momento actual, las horas que determinan los periodos anteriores son:

- Para el domingo. En Valladolid y Palencia: Desde las catorce horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

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

- Para el festivo. En Valladolid y Palencia: Desde las veintidós horas del día inmediato anterior al festivo, hasta las seis horas del día siguiente al festivo.

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

El «Plus de festivos» es incompatible con el «Plus de guardería».

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

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

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

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

1. Que el trabajador tenga obligación de trabajar en dicho puesto domingos o festivos.

Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.

2. Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico.

Se entiende por habitual el trabajo que respondiendo a los planes de organización previstos por la Empresa, para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

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

3. Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente.

La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

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

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

I) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución primaria, Prima o Percepción suplementaria, Antigüedad, Turnicidad y Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

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

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

Art. 53. *Conceptos retributivos a efectos legales*.-I. Clasificación:

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

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

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

- Personales.
 - Antigüedad.
 - Plus de Percepciones Consolidadas (PPC).
 - Régimen Especial de Ayuda Fiscal (REPAF).
 - Plus de disminución de aptitud.
 - Premios por título.
 - Pluses creados antes de 1966 (a que se refiere el apartado segundo del artículo 8.º del actual Convenio).
 - Compensación por jornada reducida de verano.
- De puesto de trabajo:
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.
 - Plus de trabajo en domingos y festivos.
 - Plus de Jefe de Equipo.
 - Ayuda para vivienda en caso de traslado.
 - Plus de guardería.
- Por calidad y cantidad de trabajo:
 - Prima de incentivo a la productividad para Valladolid, Sevilla y Palencia y percepción suplementaria para Madrid.
- Horas extraordinarias:
 - Vencimiento periódico superior al mes.
 - Gratificación de julio.
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de marzo.
 - Gratificación de septiembre.
- Los pluses creados antes de 1966, a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 de este Convenio, son:

- Gratificación de pintura.
- Gratificación de chapa.
- Gratificación de servicios de incendios.
- Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución:

- A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme 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. 54. *Plus de percepciones consolidadas.*-Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 55. *Faltas y sanciones.*-Se aplicará lo dispuesto sobre las faltas y sanciones en la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales.

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

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

Art. 56. *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.*-La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves, tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

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

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

Art. 57. *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. 58. *Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.*-Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves de acuerdo con la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior aplicando automáticamente el régimen de sanciones contenido en dicha Ordenanza.

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

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Art. 59. *Facilidades para la representación de los trabajadores.*-Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las representaciones centrales de la Empresa y de los trabajadores en las reuniones del Comité de Intercentros de fechas 29 de julio de 1980, 4 de septiembre de 1980 y 25 de septiembre de 1980 (actas números 3, 4 y 5, respectivamente) en sus propios términos.

Art. 60. *Comité Intercentros.*-Las características especiales de FASA-Renault (unidad de dirección, existencia de un solo Convenio Colectivo Interprovincial, Centros de trabajo en distintas provincias, concurrencia de siete Comités de Empresa, imprescindible concatenación del proceso productivo, etc.), hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros de trabajo, excepto en la negociación del Convenio Colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

En consecuencia:

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

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

Este número se incrementará en un miembro más (pasando de doce a trece) una vez se celebren las próximas elecciones para Comités de Empresa por las que se renueven, al menos, la mitad de los miembros que componen los citados Comités.

Segundo.-2.1 Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Obreros y Subalternos por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

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

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

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

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

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

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

2.5 Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1, en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1, con la reducción correspondiente en el del Colegio de Obreros y Subalternos, todo ello dentro de las misma candidatura.

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

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

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

Art. 61. *Secciones Sindicales.*-Admitida que la relación laboral Dirección de Empresa-Trabajadores, puede tener unos canales de participación distintos y en paralelo, cuales son, por un lado los Comités de Empresa, como órgano representativo y colegiado de defensa de los intereses de los trabajadores en el seno de la Empresa, y por otro, las Secciones Sindicales, como entes que representan y defienden los programas de acción de una Central Sindical legalmente constituida con implantación suficiente en el seno de la Empresa; y regulado en el Estatuto de los Trabajadores la constitución, funcionamiento, garantías, etc., de los Comités de Empresa, la Dirección de Empresa reconoce también, a las Secciones Sindicales de Centrales Sindicales legalmente establecidas, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etc., que luego se dirán, pero bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de jurisdicción y competencia con los Comités de Empresa, tal y como para éstos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

Primero.-Condiciones.-1.1 Delegados Sindicales de Centro de trabajo. Se reconoce que en cada uno de los actuales siete Centros de trabajo del complejo FASA-Renault de Montaje-1, Montaje-2, Carrocerías y Motores de Valladolid, Palencia, Madrid y Sevilla, cuando el número de votos obtenidos por una Central Sindical sea superior al 20 por 100 de los votos válidos en las elecciones celebradas, dentro del propio Colegio electoral, dicha Central Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de su Centro de trabajo.

Se aclara que, aun en el caso de que una Central Sindical supere el porcentaje antes aludido en cada uno de los dos Colegios de algún Centro, solamente podrá tener un Delegado Sindical en cada Centro de trabajo.

1.2 El porcentaje antes aludido se referirá al resultado de las últimas elecciones válidas celebradas para representantes de los trabajadores (Comités de Empresa).

Para el futuro, las Secciones Sindicales y sus correspondientes Delegados, se constituirán, subsistirán o dejarán de existir como tales en cada momento, en función de que en las últimas elecciones sindicales celebradas hayan superado o no el citado porcentaje del 20 por 100 de los votos válidos sobre el total de los votos válidos de cada Colegio electoral.

1.3 Delegados Sindicales para toda la Empresa. El nombramiento por parte de cada Central Sindical o Agrupación correspondiente, de un Delegado Sindical para toda la Empresa, tendrá como requisito imprescindible, que aquella haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15 por 100 de los votos válidos de cada Colegio electoral en toda la Empresa.

Segundo.-Funciones.-2.1 Representar y defender los intereses del Sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2.2 Participar, con voz pero sin voto, en las reuniones de órganos: Comités, Comisiones, etc., que se constituyan en el seno de la Empresa y siempre y cuando éstos expresamente admitan su presencia.

2.3 Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del Centro de trabajo, pero fuera de las horas de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.

2.4 Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Tercero.-Garantías.-Para el desempeño de sus funciones, los Delegados Sindicales dispondrán de las siguientes facilidades y garantías:

a) Disponer conjuntamente con las demás Secciones Sindicales de tablones de anuncios y de un local en cada Centro de trabajo, cuando ello sea posible.

b) Cuando un Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa, dispondrá de cuarenta horas mensuales, dentro de su jornada de trabajo (deberá notificar previamente a su mando de las ausencias que precise de su puesto de trabajo). Cada candidatura, Central Sindical o Agrupación podrá formar un fondo de horas, del

cual podrán formar parte las horas de los Delegados Sindicales, sujeto al régimen aplicable según el artículo 59 de este Convenio.

c) Las garantías jurídicas legales o pactadas de los Delegados Sindicales serán equiparables a las que gozan actualmente los miembros de los Comités de Empresa.

Cuarto.-Obligaciones del Delegado Sindical.-4.1 Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones cualquier propaganda, escrito, documento, etcétera, el Delegado Sindical deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa, responsabilizándose del contenido de la misma. En el supuesto de que la información difundida o publicada resulte lesiva para los intereses y buen nombre de la Empresa o de cualquiera de sus miembros, o contravenga las disposiciones legales vigentes, la Dirección de la Empresa requerirá al Delegado Sindical responsable para que retire inmediatamente la información publicada. De reincidir el Delegado Sindical en tal proceder, la Dirección de la Empresa, oída la Central correspondiente, podrá retirar el reconocimiento de la Sección Sindical a la Central Sindical en el Centro de trabajo donde se produzca.

4.2 El Delegado Sindical deberá guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

4.3 El Delegado Sindical respetará los derechos, en cuanto a utilización de tablones y local, de las demás Secciones Sindicales reconocidas en su Centro de trabajo.

Quinto.-A petición de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que lo deseen, la Empresa descontará de nómina el importe de la cuota sindical correspondiente; a tal efecto, el trabajador remitirá a la Jefatura de Personal la orden de descuento, la cuantía de la cuota y la Central o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente a la que la Empresa puede transferir el importe de la cuota.

Estos descuentos mensuales se realizarán por periodos mínimos de un año.

Sexto.-Cláusula transitoria.-La regulación que aquí se establece tiene carácter provisional y transitorio hasta la publicación o entrada en vigor de la normativa legal que regule esta materia, momento en el cual quedará este régimen sin efecto y será de aplicación la nueva normativa legal. No obstante, ambas representaciones se reunirán para estudiar la aplicación de dicha normativa legal.

CAPITULO IX

Revisión salarial para 1985

Art. 62. *Cláusula de revisión salarial para 1985.*-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto del referido al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1984, tomadas como base para aplicar los aumentos pactados en el Convenio para 1985.

El porcentaje resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado, a fin de que éste se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1986.

Fórmula a aplicar:

$$\text{Revisión} = \Delta \text{ salarial pactado} \times \left(\frac{\text{IPC año 1985}}{7} - 1 \right)$$

El funcionamiento de esta cláusula de revisión salarial está expuesto en el cuadro I del anexo IV.

CAPITULO X

Condiciones económicas para 1986

Art. 63. *Salarios y otros conceptos retributivos.*-Los salarios y demás conceptos económicos cuyos valores numéricos figuran expresamente en la «Propuesta global de la Empresa», de fecha 7 de mayo de 1985, referidos al año 1985, serán actualizados para 1986, incrementándolos en el 100 por 100 de la previsión gubernamental sobre el incremento del IPC para 1986, que ha sido fijada en el 6 por 100.

Art. 64. *Cláusula de revisión salarial para 1986.*-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 6 por 100 respecto del referido al 31 de diciembre de 1985, se

efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1985, tomadas como base para aplicar los aumentos pactados en el Convenio para 1986.

El porcentaje resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado, a fin de que éste se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1987.

Fórmula a aplicar:

$$\text{Revisión} = \Delta \text{ salarial pactado} \times \left(\frac{\text{IPC año 1986}}{6} - 1 \right)$$

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

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

2. *Puestos de trabajo.*—Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador.

3. *Valoración de los puestos.*—3.1 Será realizada por la Empresa en las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 49 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es condición indispensable para la consolidación el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado. Si como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo

podrá producirse una vez transcurrido el periodo establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

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

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

Se comunicará por escrito:

a) El nivel provisional en los casos en que proceda, haciendo constar de forma expresa este carácter de «provisional».

b) El nivel resultante de una revisión efectuada, tanto por iniciativa de la Empresa como por reclamación del titular del puesto.

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

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

7. *Nivel y retribución.*—La retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que 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 de acuerdo entre la Empresa y el trabajador o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

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

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

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

Para ello se establecen los siguientes plazos:

a) El Departamento peticionario dispondrá de un plazo de quince días naturales para cursar dicha petición al Departamento de Valoración, a contar desde la fecha de la entrega del cuestionario por el trabajador a su Jefe inmediato.

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

c) La Empresa comunicará por escrito el resultado al trabajador en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración al Departamento peticionario.

d) Cuando la gran cantidad de puestos a valorar haga inviable el cumplimiento de estos plazos, se comunicará tal circunstancia a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración.

e) En todo caso se considerará comunicado el nivel resultante de la valoración al trabajador, una vez transcurridos los setenta y cinco días naturales desde la entrega del cuestionario al Jefe inmediato.

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

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

9. *Reclamaciones.* El trabajador 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 trabajador formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado, por cuadruplicado, en el que expondrá las razones de su disconformidad con el nivel asignado a su puesto.

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

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

b) Presentación de la reclamación: La hará el trabajador reclamante ante su Jefe inmediato, al que entregará los cuatro

ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

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

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

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

Al Comité de Valoración (Secretario de la representación de los trabajadores) un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

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

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

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

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

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

i) Conformidad o disconformidad del reclamante con la contestación de la Empresa: Recibida por el reclamante la contestación de la Empresa, expresará siempre por escrito su «conformidad o disconformidad» con el resultado, en ejemplar por cuadruplicado, siendo la distribución como sigue: Un ejemplar para el interesado y el resto para el Departamento, quien archivará uno y remitirá los otros dos, uno al Comité Mixto de Valoración (Secretario de la representación de los trabajadores) y el restante al Departamento de Valoración. En caso de firmar la «conformidad» la reclamación se considerará resuelta a todos los efectos.

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

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

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

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

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

10. *Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones:* a) En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité Mixto de Valoración integrado por ocho Vocales, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por la representación de los trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En las decisiones del Director de la factoría se considerará comunicado desde la fecha de contestación de este al Comité Mixto de Valoración.

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

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

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

Asimismo podrán ser estudiadas por el Comité Mixto de Valoración las revisiones de nivel, a que se refiere el apartado 8, de la forma siguiente:

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

11. *Aplicación de las garantías económicas personales.*-1. La entrada en vigor del presente Convenio, entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, bien definitivos o provisionales, sin que esta confirmación presuponga la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado cinco del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

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

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

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

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

4. La Empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un trabajador a un puesto de trabajo

de nivel inferior, siempre que le garantice su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto, mientras la Empresa no le ofrezca nuevamente un puesto de otro nivel igual o superior.

5. 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 efectúen durante dicho periodo como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la Empresa.

ANEXO II

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

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

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

El Servicio Médico notificará las personas que se encuentran en dicha situación a los representantes de Empresas y trabajadores en la Comisión de Disminución de Aptitud.

3. *Trámite.*—El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

- De los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- De los miembros de la Comisión de Disminución de Aptitud de los representantes de los trabajadores.
- Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancias del interesado.
- Por el Comité de Seguridad e Higiene.

4. *Régimen de aplicación.*—Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al productor afectado se le aplicará el siguiente régimen:

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

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

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

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

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

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

5. *Pérdida de la garantía económica.*—La garantía económica que se refiere el apartado 4.º, letra c), se perderá por alguna de estas causas:

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

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

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

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

II. Regulación y funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud

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

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

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

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

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

2. *Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.*—a) Decidir si un trabajador declarado «disminuido de aptitud» ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (PDA), atendiendo al origen de las causas que hayan producido la disminución apreciadas por la Comisión.

b) Asesorar sobre puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

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

2.1 Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del trabajador disminuido.

2.2 Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.

2.3 Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.

c) Todo lo anterior, y para cumplir con el deseo antes expuesto, en las siguientes unidades orgánicas:

- Dentro de la propia Sección.
- Dentro del Servicio.
- Dentro del Departamento.
- Dentro de su Centro de trabajo.
- En otro Centro de trabajo de la misma localidad.

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

d) Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomienden para cumplir con los asesoramientos realizados.

e) Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto la realización normal de las tareas por el disminuido.

f) La Empresa decidirá, una vez oídos los miembros de la Comisión, la adscripción de un disminuido a un determinado puesto de trabajo.

3. *Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.*—Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad, que estará constituida por los siguientes miembros:

— **Presidente:** La persona que la Dirección industrial designe en los Centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el Centro de trabajo de Madrid.

— **Vocales:**

Jefe de los Servicios Médicos de Empresa y Médico de Empresa respectivo.

Jefe de Condiciones de Trabajo.

Jefe de Personal.

Jefe de Selección.

Jefe de Formación.

Estos Vocales podrán delegar en personas de unidad orgánica.

— Vocales de los representantes de los trabajadores:

Para la Comisión de Valladolid:

Dos representantes por cada una de las factorías de Montaje-1, Montaje-2, Carrocerías y Motores.

Para los restantes Centros de trabajo:

Dos miembros representantes de los trabajadores.

En caso de ausencia de Vocales, su voto podrá ser emitido por cualquier otro Vocal de su representación.

— **Asesores:**

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

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

4. *Vía de reclamación.*—Los trabajadores disconformes, podrán reclamar:

a) *Contra su calificación, de no ser disminuido de aptitud:*

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

b) *Contra la denegación del Plus de Disminución de Aptitud (PDA):*

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

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

III. Actualización del importe del Plus de Disminución de Aptitud (PDA)

1. *Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.*—Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con «disminución de aptitud» por la Empresa.

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

— Por un lado, la categoría y el nivel consolidados que tenía el trabajador cuando pasó al régimen de disminuido de aptitud.

— Por otro lado, la categoría y el nivel que por el puesto ocupado tuviera en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

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

2. *Actualizaciones futuras.*—Cada vez que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, se actualice el valor de las tablas salariales de los conceptos salariales de retribución primaria y prima, se actualizará también el importe del Plus de Disminución de Aptitud (PDA), aplicando análogo criterio al establecido en el apartado anterior.

3. *Requisitos para la actualización.*—Para que a los trabajadores declarados «disminuidos de aptitud» les sean aplicables las actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores, es

indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

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

ANEXO III

Reglamento de ascensos

PARTE PRIMERA

1. Organos que intervienen en la promoción

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

— La Dirección de Asuntos Sociales como titular de la función general de la promoción en el ámbito de la Empresa.

— La Dirección afectada a través del Departamento donde esté encuadrado el puesto o vacante a cubrir y de acuerdo con la normativa que regulan las presentes normas.

— El Comité de Promoción, en representación de los trabajadores, que tiene la intervención pactada en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

1.2.1 Cometidos:

— Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.

— Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.

— Tratar de mantener un nivel de exigencia en las pruebas.

— Comprobación y control, a nivel general de Empresa, del cumplimiento de los porcentajes de ascenso por libre designación en las categorías de mando, según lo establecido en el presente Convenio.

— Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.

— Determinar, en aquellas plazas que no tengan categoría inmediata inferior, qué trabajadores, como mínimo, pueden optar a concurso en primera convocatoria.

— Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2 Composición:

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

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

— **Vocales:** El número total de Vocales será de 14, repartidos del siguiente modo:

Siete por parte de la representación de la Empresa.

Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.

Cuatro: Valladolid.

Uno: Sevilla.

Uno: Palencia.

Uno: Madrid.

Secretario: Actuará como Secretario, con voz, pero sin voto, un miembro del Departamento de Selección-Promoción.

1.2.3 Funcionamiento:

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

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

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de ambas partes (representación de la Empresa y representación de los trabajadores).

1.3 Tribunales:

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

1.3.2 Composición: La composición de los Tribunales será paritaria e idéntica para el concurso-examen y el concurso de méritos.

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

Dos miembros por parte de la representación de la Empresa y pertenecientes al Departamento al que corresponda la la(s) plaza(s) a cubrir.

Dos miembros por parte de la representación del trabajadores designados por el Comité de Promoción:

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

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

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

1.3.3 Funcionamiento: Cada Vocal tendrá derecho a un voto; en caso de desacuerdo entre los miembros del Tribunal, decidirá el Director correspondiente, oyendo previamente al Tribunal.

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

1.4 Departamento de Selección-Promoción.

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

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

1.5 Departamento afectado.

1.5.1 Cometidos.-El Departamento en el que esté encuadrada la plaza a cubrir tendrá la facultad de comprobar la aptitud específica para desempeñar dicha plaza de la persona que ha de ocuparla, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

1.6 Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.

1.6.1 Cometidos.-Formar parte como miembros en la Comisión de Ascensos de composición paritaria.

Formar parte como miembros del Tribunal paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

2. Unidad Promocional

2.1 Definición.

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

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

3. Pruebas

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

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

3.1 Pruebas básicas.

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Pruebas psicotécnicas.

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

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

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

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

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

3.3 Pruebas teórico-prácticas.

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

3.3.1 Ambito de aplicación.-Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo obrero, con excepción de la especialidad de Oficial 3.ª de Fabricación.

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

Tendrán carácter eliminatorio.

3.3.3 Validez.-Su validez se limitará al concurso para el que se realizará.

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

3.4 Pruebas específicas.

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

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

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

Tendrá carácter eliminatorio.

3.4.3 Validez.-Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

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

3.5 Pruebas prácticas.

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

3.5.1 Ambito de aplicación.—Grupo obrero: Se realizará en todos los casos, salvo que el Tribunal no lo considere necesario.

Resto de personal: Se realizará en aquellos casos que el Tribunal lo considere necesario.

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

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3 Validez.—Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

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

4. Programas

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

4.1 Programas para pruebas básicas.

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

4.1.1 Agrupaciones.—Relación de agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los Centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Paencia.

Agrupación I.

Encargado.

Agrupación II.

Jefe de 3.^a Administrativo.

Jefe de 2.^a Administrativo.

Jefe de 1.^a Administrativo.

Agrupación III.

Jefe de 3.^a Técnico.

Jefe de 3.^a de Organización.

Delineante Projectista A.

Delineante Projectista B.

Contramaestre.

Jefe de Sección de 3.^a

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3.^a

Agente de Métodos de 2.^a

Agente de Estudios de 2.^a

Agente Técnico de 2.^a

Maestro de 2.^a

Agrupación IV.

Jefe de 2.^a y 1.^a Técnico.

Jefe de 2.^a y 1.^a de Organización.

Jefe de Sección de 2.^a y 1.^a

Maestro de Taller.

Agente de Métodos de 1.^a

Agente de Estudios de 1.^a

Jefe de Taller.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 2.^a y 1.^a

Agente Técnico de 1.^a

Jefe 1.^a Delineante Projectista.

Agrupación V.

Listero.

Auxiliar administrativo.

Agrupación VI.

Oficial de 2.^a administrativo.

Oficial de 1.^a Administrativo.

Agrupación VII.

Agrupación VIII.

Auxiliar Técnico.

Auxiliar de Organización.

Calcador.

Auxiliar de Laboratorio.

Agrupación IX.

Capataz de Peones.

Capataz de Especialistas.

Agrupación X.

Verificador de 3.^a

Delineante de 2.^a

Analista de 2.^a

Oficial de 2.^a Técnico.

Oficial de 2.^a de Organización.

Agente de Seguridad de 2.^a

Agrupación XI.

Oficial de 1.^a Técnico.

Oficial de 1.^a de Organización.

Analista de 1.^a

Delineante de 1.^a

Verificador de 2.^a y 1.^a

Agente Técnico de 3.^a

Agente de Métodos de 3.^a

Agente de Estudios de 3.^a

Agente de Seguridad de 1.^a

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

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

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

4.1.3 Excepciones.—Las características especiales de determinadas categorías, aconsejan no incluirlas en ninguna de las 11 agrupaciones expuestas, por lo cual, al convocarse alguna de estas plazas, el Tribunal designado determinará las condiciones del concurso.

4.2 Programas para pruebas específicas.

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

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

4.3 Programas para pruebas teórico-prácticas.

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

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

5. Plazas

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

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

La Empresa, una vez conocido el trabajador que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para convocar su cobertura por el procedimiento que corresponda, o, en

otro caso, decidir amortizarla, comunicándolo al Comité de Promoción.

6. Baremo de calificación

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

	Puntuación	
	Máxima total	Concreta asignable
1. 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. Examen	50	-

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: De acuerdo con el baremo.

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

Por cada año en la Empresa, 0,25 puntos/trimestre vencido.

Por cada año en el Grupo Profesional, 0,25 puntos/trimestre vencido.

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

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

b) Experiencia en funciones idénticas o análogas.

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

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

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

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

7. Convocatorias

7.1 Caso en que exista vacante.

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

7.1.2 Modalidad.-Se cubrirá el 100 por 100 de las plazas por concurso-examen (excepto en las categorías de mando, cuyos porcentajes se detallan en la parte segunda, categorías de mando, apartado I), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

7.1.3 Convocatorias interiores.-Podrán realizarse hasta tres convocatorias para personal de interior.

Caso de no ser cubierta(s) la(s) plaza(s) en anteriores convocatorias, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior.

a) Primera convocatoria:

a.1 Ambito.-El ámbito de esta primera convocatoria vendrá definido por su correspondiente unidad promocional.

b) Segunda convocatoria:

b.1 Ambito.-El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los trabajadores fijos en plantilla de la misma localidad que reúnan los requisitos específicos en cada caso para su correspondiente grupo profesional.

c) Tercera convocatoria:

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

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

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

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

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

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

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

7.2 Caso en que no exista vacante.

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

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

a.1 Obreros:

De oficial de tercera a oficial de segunda.

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

a.2 Administrativos:

De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3 Técnicos:

De Delineante de segunda a Delineante de primera.

De Técnico de segunda a Técnico de primera.

De Agente de Seguridad de segunda a Agente de Seguridad de primera.

De Analista de segunda a Analista de primera.

De Verificador de tercera a Verificador de segunda.

De Técnico de Organización de segunda a Técnico de Organización de primera.

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

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

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

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

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

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

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

8. Personal de libre designación

8.1 Mandos.

En ascensos de mando a mando, el 75 por 100. En ascensos de resto de personal a mando el 25 por 100.

8.2 Personal de Secretaría.

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

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

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

8.3 Puestos de carácter especial

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

8.3.1 Nombramiento.—El nombramiento del personal que ocupará las vacantes de carácter especial será siempre de libre designación de la Empresa, la cual entregará al Comité de Promoción lista cerrada de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el 1 por 100 de la plantilla de la Empresa.

PARTE SEGUNDA

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales para el caso de existencia de vacantes

TITULO PRIMERO

1. Categorías de mando.

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Capataz de Especialistas.
- Capataz de Peones.
- Encargado de Economato.
- Encargado.
- Encargado de Vigilancia.
- Jefe de tercera Administrativo.
- Jefe de tercera Técnico.
- Jefe de tercera de Organización.
- Delineante Proyectista A.
- Delineante Proyectista B.
- Jefe de primera 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.
- Agente Técnico de segunda.
- Maestro de segunda.
- Jefe de segunda Administrativo.
- Jefe de segunda Técnico.
- Jefe de segunda de Organización.
- Jefe de Sección de segunda.
- Maestro de Taller.
- Agente de Métodos de primera.
- Agente de Estudios de primera.
- Agente Técnico de primera.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
- Jefe de primera Administrativo.

- Jefe de primera Técnico.
- Jefe de primera de Organización.
- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Taller.
- Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
- Ayudante de Ingeniero.
- Perito.
- Ingeniero Técnico.
- Asistente Social.
- Graduado Social.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
- Ingeniero y Licenciado.
- Médico de Empresa.

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

De mando a mando, 75 por 100, por libre designación de la Empresa,

25 por 100, por concurso-examen.

En ascenso de resto de personal a mando:

25 por 100, por libre designación de la Empresa.

75 por 100, por concurso-examen.

1.1 Convocatoria.—Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1 para los restantes grupos profesionales.

1.2 Pruebas.—Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

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

TITULO II

2. Grupo obrero.

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

Segunda convocatoria: Podrán optar todos los trabajadores de la localidad. A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

Tercera convocatoria.—Se extenderá a todos los Centros de trabajo de la Empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

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

2.2 Pruebas.—Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

- Teórico-prácticas (excepto para las especialidades de Oficiales de tercera y de fabricación).
- Prácticas.

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

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante, al menos, ocho años, debiendo superar una prueba de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etcétera, rigiéndose por las normas aprobadas en la Comisión de Ascensos, acta número 3, de fecha 5 de noviembre de 1981.

En las plazas de Carretilero, Gruista, Probador y Bombero, dadas sus exigencias fisiográficas y por razones de seguridad, se

relizarán, además, con carácter obligatorio, pruebas de destreza, coordinación viso-manual y aptitud física.

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

TITULO TERCERO

3. Restantes grupos profesionales.

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

3.1.2 Segunda convocatoria: Podrán concursar todos trabajadores de la misma localidad que tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la Agrupación correspondiente.

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

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

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

3.2 Pruebas:

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

PARTE TERCERA

1. Notas aclaratorias.

1.1 Plazas en otros Centros de trabajo.-Los casos en que un trabajador obtenga una plaza en Centro de trabajo distinto al de su destino serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

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

1.2 Categoría de los concursantes.-Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, de obtenerla, renuncian libremente a su anterior categoría y nivel.

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

1.4 Disposición transitoria.-En los talleres o Centros en periodo de instalación se aplicará este Reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, determinará, a través de la Comisión de Ascensos, el régimen a aplicar, que se publicará en el tablón de anuncios en cada momento.

Cláusula de excepción

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

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

mento de Selección, informando a la representación de los trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

ANEXO IV

Tablas de retribuciones

Contiene este anexo

- Cuadros números 1 y 2: Funcionamiento de las cláusulas de revisión salarial para los años 1985 y 1986, respectivamente.
- Cuadros números 3 y 4: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Gratificaciones de marzo y septiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.
- Remuneración anual.

CUADRO 1

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985

Salarios	Inflación									
	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

CUADRO 2

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1986

Salarios	Inflación									
	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7	6,8	6,9	7,0
5,40	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,63	0,72	0,81	0,90
5,60	0,09	0,19	0,28	0,37	0,47	0,56	0,65	0,75	0,84	0,93
5,80	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,68	0,77	0,87	0,97
6,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
6,20	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,03
6,42	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

CUADRO 3

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

OBREROS

Agrupación	Categoría
50	Peón.
55	Especialista. Oficial de tercera. Oficial de tercera de fabricación. Mozo especializado de almacén. Agente de producción de tercera.
60	Oficial de segunda. Agente de producción de segunda.
65	Oficial de primera. Agente de producción de primera.

CUADRO 4
Agrupaciones de categorías a efectos de retribución
EMPLEADOS

Agrupación	Categoría
03	Botones y Aspirantes.
05	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Telefonista.
07	Archivero Bibliotecario. Auxiliar técnico. Auxiliar técnico de producción. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Dependiente auxiliar. Calgador. Reproductor de planos. Vigilante jurado de seguridad. Vigilante.
09	Capataz de especialistas. Capataz de peones. Conserje. Listero. Chófer de turismo. Cabo de guardas. Vigilante conductor. Verificador de tercera. Almacenero.
11	Dependiente principal. Oficial de segunda administrativo. Oficial de segunda técnico. Oficial de segunda de organización. Técnico de producción de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda. Verificador de segunda. Agente de seguridad de segunda.
13	Oficial de primera administrativo. Oficial de primera técnico. Oficial de primera de organización. Técnico de producción de primera. Delineante de primera. Verificador de primera. Agente de seguridad de primera. Analista de primera. Chófer de camión. Conductor de autocar.
15	Agente técnico de tercera. Agente de métodos de tercera. Agente de estudios de tercera.
17	Jefe de tercera administrativo. Jefe de tercera técnico. Jefe de tercera de organización. Jefe comercial de tercera. Delineante proyectista A. Encargado de Economía. Encargado. Encargado de vigilancia. Jefe de sección de tercera. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera. Agente de estudios de segunda. Agente de métodos de segunda. Agente técnico de segunda. Maestro de segunda.
19	Contra maestre. Jefe de segunda administrativo.

	Jefe de segunda técnico. Jefe de segunda de organización. Jefe de sección de segunda. Jefe comercial de segunda. Delineante proyectista B. Maestro de taller. Agente de métodos de primera. Agente de estudios de primera. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda. Agente técnico de primera. Encargado general de vigilancia.
21	Jefe de primera administrativo. Jefe de primera técnico. Jefe de primera de organización. Jefe de sección de primera. Jefe comercial de primera. Jefe de primera delineante proyectista. Jefe de taller. Ayudante Técnico Sanitario de Empresa. Ayudante de Ingeniero. Perito e Ingeniero técnico. Asistente social. Graduado social. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
23	Ingeniero y Licenciado. Médico de Empresa.

TABLAS DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1985

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

TABLA NUMERO 1

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

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	2.040	2.123	2.218	2.307	2.388	2.433	2.505	2.563	2.625	2.704	2.772	2.819	2.856	2.888	2.908
55	2.108	2.197	2.291	2.382	2.459	2.528	2.584	2.635	2.701	2.786	2.853	2.906	2.945	2.976	2.992
60	2.166	2.267	2.354	2.445	2.526	2.594	2.664	2.722	2.786	2.863	2.933	2.978	3.021	3.046	3.068
65	2.246	2.326	2.434	2.496	2.584	2.676	2.747	2.809	2.871	2.948	3.018	3.063	3.105	3.137	3.152

TABLA NUMERO 2

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

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	61.610	64.432	66.919	69.341	71.510	73.479	74.778	75.933	77.732	79.973	81.855	83.257	84.379	85.213	85.728
07	63.569	66.583	69.050	71.460	73.632	75.597	76.931	78.508	80.253	82.549	84.396	85.800	86.955	87.749	88.269
09	65.241	68.001	70.341	72.901	75.071	77.047	78.627	80.253	82.007	84.246	86.123	87.491	88.652	89.479	89.997
11	67.206	69.797	72.268	74.664	76.457	78.879	80.778	82.355	84.158	86.361	88.241	89.679	90.808	91.601	92.160
13	68.323	71.577	74.522	77.398	80.381	83.075	84.942	86.516	88.326	90.556	92.405	93.846	94.965	95.800	96.311
15	70.762	74.230	77.398	80.471	83.449	86.327	88.026	89.604	91.414	93.645	95.492	96.930	98.053	98.515	99.379
17	73.200	76.885	80.271	83.540	86.516	89.576	91.111	92.691	94.495	96.738	98.580	100.012	101.137	101.941	102.453
19	77.971	81.658	85.032	88.301	91.276	93.980	95.578	97.451	99.254	101.464	103.343	104.749	105.898	106.699	107.214
21	85.622	89.281	92.657	95.959	98.934	101.638	103.501	105.077	106.876	109.165	110.998	112.406	113.526	114.355	114.872
23	90.004	93.645	97.027	100.342	103.311	106.008	107.838	109.455	111.261	113.496	115.378	116.780	117.901	118.731	119.243

TABLA NUMERO 3

Premios por antigüedad para todos los Centros de trabajo
(Pesetas anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		
1.º	12.409	12.409
2.º	12.409	24.818
3.º	20.542	45.360
4.º	28.672	74.032
5.º	36.802	110.834
2.º Premio especial:		
Más de dieciocho años		125.528

TABLA NUMERO 4

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	14.462	16.456	18.247	19.921	21.558	22.940	24.197	25.343	26.302	27.525	28.598	29.330	29.945	30.438	30.756
55	15.255	17.267	19.059	20.736	22.375	23.749	25.008	26.092	27.045	28.341	29.346	30.143	30.757	31.254	31.569
60	15.989	18.009	19.802	21.483	23.122	24.498	25.765	29.906	27.862	29.098	30.162	30.894	31.509	32.002	32.317
65	16.782	18.829	20.618	22.299	23.935	25.312	26.571	27.719	28.680	29.908	30.977	31.702	32.319	32.814	33.127

TABLA NUMERO 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	14.901	16.881	18.591	20.234	21.816	23.178	24.396	25.483	26.433	27.646	28.659	29.401	30.005	30.480	30.807
07	15.730	17.741	19.447	21.080	22.662	24.024	25.254	26.340	27.287	28.497	29.508	30.247	30.861	31.325	31.650
09	16.276	18.308	20.010	21.655	23.234	24.603	25.823	26.906	27.859	29.063	30.081	30.821	31.426	31.893	32.224
11	16.954	19.015	20.719	22.359	23.942	25.303	26.533	27.621	28.570	29.767	30.787	31.534	32.142	32.606	32.929
13	18.278	20.398	22.112	23.756	25.338	26.703	27.917	29.003	29.950	31.163	32.168	32.920	33.530	33.996	34.321
15	19.270	21.428	23.139	24.779	26.361	27.279	28.945	30.033	30.982	32.191	33.196	33.949	34.552	35.021	35.356
17	20.260	22.456	24.163	25.798	27.381	28.739	29.973	31.063	32.012	33.220	34.218	34.974	35.576	36.040	36.390
19	21.795	24.042	25.753	27.381	28.962	30.325	31.563	32.642	33.585	34.794	35.808	36.542	37.164	37.628	37.951
21	24.260	26.581	28.283	29.926	31.494	32.869	34.091	35.179	36.123	37.336	38.352	39.094	39.695	40.169	40.487
23	25.659	28.027	29.742	31.384	32.965	34.327	35.536	36.633	37.575	38.793	39.797	40.548	41.155	41.625	41.949

TABLA NUMERO 6

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros
(Importes brutos por horas)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	231	268	300	337	366	388	408	442	453	478	494	511	518	526	534
55	248	288	317	354	381	400	432	453	472	487	511	524	539	549	555
60	262	300	336	362	393	427	444	464	478	506	528	541	555	561	571
65	277	317	350	382	408	441	458	485	499	524	548	560	569	572	581

TABLA NUMERO 7

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Importes brutos por hora)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	235	274	305	337	366	388	408	431	450	475	487	499	515	522	528
07	255	290	317	354	381	400	424	447	472	485	506	518	528	539	547
09	262	300	334	362	392	417	441	459	476	499	515	531	547	553	562
11	277	317	348	380	403	430	455	472	490	513	531	547	555	561	571
13	304	343	372	400	431	455	478	499	516	541	560	571	584	589	596
15	323	361	393	419	452	476	501	519	539	560	580	591	602	612	615
17	345	381	413	439	472	496	519	539	561	577	599	612	618	629	637
19	372	413	443	476	504	526	549	567	589	612	626	638	651	660	668
21	419	459	494	524	547	577	599	615	635	652	672	685	703	706	715
23	450	488	519	550	580	602	626	651	661	685	704	715	727	735	743

TABLA NUMERO 8

Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	208	239	263	289	311	325	345	362	382	388	407	415	418	431	432
07	229	262	282	309	325	345	362	386	396	408	418	432	439	439	455
09	239	263	300	321	338	362	386	388	408	418	432	439	459	464	472
11	260	289	311	333	355	382	396	408	418	439	455	464	472	473	488
13	289	321	338	362	386	408	418	439	455	472	488	496	499	499	502
15	309	343	362	386	409	431	443	463	478	494	506	522	526	526	531
17	326	362	386	408	432	455	472	488	499	516	522	547	550	553	560
19	375	396	418	439	472	499	499	519	536	553	560	564	580	583	592
21	417	455	488	499	519	550	560	577	583	602	624	627	639	646	647
23	459	488	502	536	560	577	592	615	624	639	659	660	671	676	681

TABLA NUMERO 9

Retribución primaria para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	2.123	2.192	2.257	2.321	2.388	2.461
55	2.291	2.348	2.408	2.463	2.526	2.584
60	2.445	2.491	2.540	2.592	2.658	2.722
65	2.678	2.717	2.755	2.794	2.833	2.874

TABLA NUMERO 10

Retribución primaria para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	64.466	66.529	68.599	70.668	72.720	74.782
07	69.079	71.128	73.168	75.211	77.479	80.323
09	72.922	74.791	76.669	78.993	81.622	84.253
11	76.848	78.605	81.018	83.429	85.836	88.251
13	83.079	85.238	87.400	89.556	91.714	93.851
15	87.100	89.186	91.271	93.347	95.428	97.497
17	91.119	93.129	95.140	97.135	99.144	101.147
19	97.463	99.311	101.157	103.016	104.865	106.712
21	106.891	108.486	110.088	111.687	113.282	114.884
23	116.751	117.281	117.782	118.270	118.757	119.252

TABLA NUMERO 11

Retribución suplementaria para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	476	530	584	640	696	727
55	560	614	640	696	754	779
60	614	671	727	754	809	836
65	754	779	809	836	866	890

TABLA NUMERO 12

Retribución suplementaria para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	14.382	16.260	18.133	20.002	21.877	23.744
07	16.545	18.530	20.514	22.497	24.492	26.477
09	18.565	20.484	22.410	24.331	26.271	28.191
11	20.426	22.270	24.116	25.954	27.800	29.644
13	22.149	23.849	25.551	27.257	28.954	30.658
15	22.940	24.569	26.197	27.825	29.450	31.079
17	23.732	25.286	26.842	28.391	29.945	31.498
19	25.177	26.586	27.993	29.401	30.807	32.222
21	26.469	27.742	29.003	30.266	31.530	32.805
23	30.645	31.065	31.498	31.929	32.360	33.247

TABLA NUMERO 13

Gratificaciones de marzo y septiembre para Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	16.456	17.748	19.047	20.348	21.646	22.940
55	19.059	20.249	21.435	22.633	23.824	25.008
60	21.483	22.570	23.656	24.744	25.826	26.906
65	25.312	25.987	26.661	27.329	27.999	28.680

TABLA NUMERO 14

Gratificaciones de marzo y septiembre para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	16.881	18.387	19.891	21.394	22.899	24.396
07	19.447	21.015	22.586	24.152	25.721	27.287
09	21.655	23.139	24.620	26.099	27.588	29.063
11	23.942	25.310	26.679	28.048	29.420	30.787
13	26.703	27.943	29.184	30.436	31.677	32.920
15	28.337	29.518	30.699	31.884	33.062	34.249
17	29.973	31.092	32.212	33.331	34.445	35.576
19	32.642	33.644	34.640	35.640	36.637	37.628
21	36.123	37.001	37.869	38.741	39.621	40.487
23	40.548	40.828	41.110	41.390	41.669	41.949

TABLA NUMERO 15

Retribución por horas extraordinarias para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	255	277	299	321	338	368
55	304	325	346	368	388	409
60	345	368	388	408	427	442
65	419	431	442	453	462	475

TABLA NUMERO 16

Retribución por horas extraordinarias para el Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	260	285	310	336	361	386
07	304	327	355	381	408	443
09	346	371	396	421	450	473
11	382	408	435	459	487	504
13	432	455	478	501	519	541
15	464	487	506	526	542	567
17	499	516	531	549	567	591
19	542	561	577	592	612	630
21	612	625	640	656	672	683
23	684	688	694	699	706	710

TABLA NUMERO 17

Remuneración anual bruta para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
(Obreros y empleados)

DEVENGOS GENERALES FIJOS

(A los exclusivos efectos de lo dispuesto en el artículo 26, apartado número 5, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» del 14)

No se incluye la «Prima de incentivo a la productividad», por ser concepto retributivo de cuantía variable

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	51.000	693.600	61.200	61.200	14.462	14.462	895.924
	2	53.075	721.820	63.690	63.690	16.456	16.456	935.187
	3	55.450	754.120	66.540	66.540	18.247	18.247	979.144
	4	57.675	784.380	69.210	69.210	19.921	19.921	1.020.317
	5	59.700	811.920	71.640	71.640	21.558	21.558	1.058.016
	6	60.285	827.220	72.990	72.990	22.940	22.940	1.079.905
	7	62.625	851.700	75.150	75.150	24.197	24.197	1.113.019
			61.075	871.430	76.890	76.890	25.373	25.373

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año	
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre		
07	6	61.232	820.516	73.479	73.479	23.178	23.178	1.075.062	
	7	62.315	835.021	74.778	74.778	24.396	24.396	1.095.684	
	8	63.277	847.919	75.933	75.933	25.483	25.483	1.114.028	
	9	64.777	868.007	77.732	77.732	26.433	26.433	1.414.114	
	10	66.644	893.032	79.973	79.973	27.646	27.646	1.174.914	
	11	68.212	914.048	81.855	81.855	28.659	28.659	1.203.288	
	12	69.381	929.703	83.257	83.257	29.401	29.401	1.224.400	
	13	69.737	934.471	83.684	83.684	30.005	30.005	1.231.586	
	14	71.011	951.545	85.213	85.213	30.480	30.480	1.253.942	
	15	71.440	957.296	85.728	85.728	30.807	30.807	1.261.806	
	09	1	52.974	709.854	63.569	63.569	15.730	15.730	921.426
		2	55.486	743.510	66.583	66.583	17.741	17.741	967.644
		3	57.542	771.058	69.050	69.050	19.447	19.447	1.005.594
		4	59.550	797.970	71.460	71.460	21.080	21.080	1.042.600
		5	61.360	822.224	73.632	73.632	22.662	22.662	1.076.172
6		62.997	844.167	75.597	75.597	24.024	24.024	1.106.406	
7		64.109	859.063	76.931	76.931	25.254	25.254	1.127.542	
8		65.423	876.673	78.508	78.508	26.340	26.340	1.151.792	
9		66.877	896.159	80.253	80.253	27.287	27.287	1.178.116	
10		68.791	921.797	82.549	82.549	28.497	28.497	1.212.680	
11		70.330	942.422	84.396	84.396	29.508	29.508	1.240.560	
12		71.500	958.100	85.800	85.800	30.247	30.247	1.261.694	
13		72.462	970.998	86.955	86.955	30.861	30.861	1.279.092	
14		73.124	979.864	87.749	87.749	31.325	31.325	1.291.136	
15		73.557	985.671	88.269	88.269	31.650	31.650	1.299.066	
11	1	54.637	728.525	65.241	65.241	16.276	16.276	945.926	
	2	56.667	759.345	68.001	68.001	18.308	18.308	988.630	
	3	58.617	785.475	70.341	70.341	20.010	20.010	1.024.794	
	4	60.751	814.061	72.901	72.901	21.655	21.655	1.063.924	
	5	62.559	838.293	75.071	75.071	23.234	23.234	1.097.462	
	6	64.206	860.358	77.047	77.047	24.603	24.603	1.127.864	
	7	65.522	878.002	78.627	78.627	25.823	25.823	1.152.424	
	8	66.877	896.159	80.253	80.253	26.906	26.906	1.177.354	
	9	68.339	915.745	82.007	82.007	27.859	27.859	1.203.816	
	10	70.205	940.747	84.246	84.246	29.063	29.063	1.237.570	
	11	71.769	961.707	86.123	86.123	30.081	30.081	1.265.884	
	12	72.909	976.983	87.491	87.491	30.821	30.821	1.286.516	
	13	73.877	989.947	88.652	88.652	31.246	31.246	1.303.980	
	14	74.566	999.182	89.479	89.479	31.893	31.893	1.316.492	
	15	74.997	1.004.967	89.997	89.997	32.224	32.224	1.324.406	
13	1	56.005	750.467	67.206	67.206	16.954	16.954	974.792	
	2	58.164	779.400	69.797	69.797	19.015	19.015	1.015.188	
	3	60.223	806.993	72.268	72.268	20.719	20.719	1.053.190	
	4	62.220	833.748	74.664	74.664	22.359	22.359	1.090.014	
	5	63.714	853.770	76.457	76.457	23.942	23.942	1.118.282	
	6	65.732	880.816	78.879	78.879	25.303	25.303	1.154.912	
	7	67.315	902.021	80.778	80.778	26.533	26.533	1.183.958	
	8	68.629	919.631	82.355	82.355	27.621	27.621	1.208.212	
	9	70.132	939.764	84.158	84.158	28.570	28.570	1.235.352	
	10	71.967	964.365	86.361	86.361	29.767	29.767	1.268.588	
	11	73.534	985.358	88.241	88.241	30.787	30.787	1.296.948	
	12	74.732	1.001.416	89.679	89.679	31.534	31.534	1.318.574	
	13	75.673	1.014.023	90.808	90.808	32.142	32.142	1.335.596	
	14	76.334	1.022.878	91.601	91.601	32.606	32.606	1.347.626	
	15	76.800	1.029.120	93.160	92.160	32.929	32.929	1.356.098	
15	1	56.936	762.940	68.323	68.323	18.278	18.278	993.078	
	2	59.647	799.277	71.577	71.577	20.398	20.398	1.042.874	
	3	62.102	832.162	74.522	74.522	22.112	22.112	1.087.532	
	4	64.498	864.278	77.398	77.398	23.756	23.756	1.131.084	
	5	66.984	897.588	80.381	80.381	25.338	25.338	1.176.010	
	6	69.229	927.671	83.075	83.075	26.703	26.703	1.216.456	
	7	70.785	948.519	84.942	84.942	27.917	27.917	1.245.022	
	8	72.097	966.095	86.516	86.516	29.003	29.003	1.269.230	
	9	73.605	986.307	88.326	88.326	29.950	29.950	1.296.464	
	10	75.463	1.011.209	90.556	90.556	31.163	31.163	1.330.110	
	11	77.004	1.031.856	92.405	92.405	32.168	32.168	1.358.006	
	12	78.205	1.047.947	93.846	93.846	32.920	32.920	1.379.684	
	13	79.137	1.060.443	94.965	94.965	33.530	33.530	1.396.570	
	14	79.833	1.069.767	95.800	95.800	33.996	33.996	1.409.192	
	15	80.259	1.075.473	96.311	96.311	34.321	34.321	1.416.996	
15	1	58.968	790.176	70.762	70.762	19.270	19.270	1.029.208	
	2	61.858	828.902	74.230	74.230	21.428	21.428	1.082.076	
	3	64.498	864.278	77.398	77.398	23.139	23.139	1.129.850	
	4	67.059	898.593	80.471	80.471	24.779	24.779	1.176.152	
	5	69.541	931.847	83.449	83.449	26.361	26.361	1.221.008	
	6	71.939	963.985	86.327	86.327	27.279	27.279	1.263.136	

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	7	73.355	982.957	88.026	88.026	28.945	28.945	1.290.254
	8	74.670	1.000.578	89.604	89.604	30.033	30.033	1.314.522
	9	76.178	1.020.790	91.414	91.414	30.982	30.982	1.341.760
	10	78.037	1.045.703	93.645	93.645	32.191	32.191	1.375.412
	11	79.577	1.066.327	95.492	95.492	33.196	33.196	1.403.280
	12	80.775	1.082.385	96.930	96.930	33.949	33.949	1.424.918
	13	81.711	1.094.925	98.053	98.053	34.552	34.552	1.441.846
	14	82.096	1.100.084	98.515	98.515	35.021	35.021	1.449.252
	15	82.816	1.109.732	99.379	99.379	35.356	35.356	1.462.018
17	1	61.000	817.400	73.200	73.200	20.260	20.260	1.065.320
	2	64.071	858.549	76.885	76.885	22.456	22.456	1.121.302
	3	66.892	896.360	80.271	80.271	24.163	24.163	1.172.120
	4	69.617	932.863	83.540	83.540	25.798	25.798	1.221.156
	5	72.097	966.095	86.516	86.516	27.381	27.381	1.265.986
	6	74.647	1.000.265	89.576	89.576	28.739	28.739	1.311.542
	7	75.926	1.017.406	91.111	91.111	29.973	29.973	1.335.500
	8	77.242	1.035.050	92.691	92.691	31.063	31.063	1.359.800
	9	78.746	1.055.194	94.495	94.495	32.012	32.012	1.386.954
	10	80.615	1.080.241	96.738	96.738	33.220	33.220	1.420.772
	11	82.150	1.100.810	98.580	98.580	34.218	34.218	1.448.556
	12	83.343	1.116.801	100.012	100.012	34.974	34.974	1.470.116
	13	84.281	1.129.363	101.137	101.137	35.576	35.576	1.487.070
	14	84.951	1.138.341	101.941	101.941	36.040	36.040	1.499.254
	15	85.377	1.144.059	102.453	102.453	36.390	36.390	1.507.122
19	1	64.976	870.676	77.971	77.971	21.795	21.795	1.135.184
	2	68.048	911.848	81.658	81.658	24.042	24.042	1.191.296
	3	70.860	949.524	85.032	85.032	25.753	25.753	1.241.954
	4	73.584	986.028	88.301	88.301	27.381	27.381	1.290.976
	5	76.063	1.019.249	91.276	91.276	28.962	28.962	1.335.788
	6	78.317	1.049.443	93.980	93.980	30.325	30.325	1.376.370
	7	79.898	1.070.638	95.878	95.878	31.563	31.563	1.405.418
	8	81.209	1.088.203	97.451	97.451	32.642	32.642	1.429.598
	9	82.712	1.108.336	99.254	99.254	33.585	33.585	1.456.726
	10	84.553	1.133.015	101.464	101.464	34.794	34.794	1.490.084
	11	86.119	1.153.997	103.343	103.343	35.808	35.808	1.518.418
	12	87.291	1.169.697	104.749	104.749	36.542	36.542	1.539.570
	13	88.248	1.182.528	105.898	105.898	37.164	37.164	1.556.900
	14	88.916	1.191.472	106.699	106.699	37.628	37.628	1.569.042
	15	89.345	1.197.223	107.214	107.214	37.951	37.951	1.576.898
21	1	71.352	956.112	85.622	85.622	24.260	24.260	1.247.228
	2	74.401	996.971	89.281	89.281	26.581	26.581	1.303.096
	3	77.214	1.034.670	92.657	92.657	28.283	28.283	1.353.764
	4	79.966	1.071.542	95.959	95.959	29.926	29.926	1.403.278
	5	82.445	1.104.763	98.934	98.934	31.494	31.494	1.448.064
	6	84.698	1.134.958	101.638	101.638	32.869	32.869	1.488.670
	7	86.251	1.155.761	103.501	103.501	34.091	34.091	1.517.196
	8	87.564	1.173.360	105.077	105.077	35.179	35.179	1.541.436
	9	89.063	1.193.449	106.876	106.876	36.123	36.123	1.568.510
	10	90.971	1.219.009	109.165	109.165	37.336	37.336	1.602.982
	11	92.498	1.239.478	110.998	110.998	38.352	38.352	1.630.676
	12	93.672	1.255.200	112.406	112.406	39.094	39.094	1.651.872
	13	94.605	1.267.707	113.526	113.526	39.695	39.695	1.668.754
	14	95.586	1.260.850	114.703	114.703	40.169	40.169	1.686.180
	15	95.727	1.282.737	114.872	114.872	40.487	40.487	1.689.182
23	1	75.003	1.005.045	90.004	90.004	25.659	25.659	1.311.374
	2	78.037	1.045.703	93.645	93.645	28.027	28.027	1.367.084
	3	80.856	1.083.468	97.027	97.027	29.742	29.742	1.417.862
	4	83.618	1.120.486	100.342	100.342	31.384	31.384	1.467.556
	5	86.092	1.153.640	103.311	103.311	32.965	32.965	1.512.284
	6	88.340	1.183.756	106.008	106.008	34.327	34.327	1.552.766
	7	89.865	1.204.191	107.838	107.838	35.536	35.536	1.580.804
	8	91.212	1.222.248	109.455	109.455	36.633	36.633	1.605.636
	9	92.717	1.242.415	111.261	111.261	37.575	37.575	1.632.804
	10	94.580	1.267.372	113.496	113.496	38.793	38.793	1.666.530
	11	96.148	1.288.388	115.378	115.378	39.797	39.797	1.694.886
	12	97.317	1.304.043	116.780	116.780	40.548	40.548	1.716.016
	13	98.251	1.316.561	117.901	117.901	41.155	41.155	1.732.924
	14	98.942	1.325.830	118.731	118.731	41.625	41.625	1.745.484
	15	99.369	1.331.547	119.243	119.243	41.949	41.949	1.753.300

TABLA NUMERO 18

Remuneración anual para el Centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones
(Obreros y empleados)

DEVENGOS GENERALES FIJOS

(A los exclusivos efectos de lo dispuesto en el artículo 26, apartado número 5, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» del 14)

Se incluye la «Retribución suplementaria», por ser concepto retributivo de cuantía fija

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	53.075	721.820	11.900	161.840	63.690	63.690	16.456	16.456	1.108.927
	2	54.800	745.280	13.250	180.200	65.760	65.760	17.748	17.748	1.160.546
	3	56.425	767.380	14.600	198.560	67.710	67.710	19.047	19.047	1.210.479
	4	58.025	789.140	16.000	217.600	69.630	69.630	20.348	20.348	1.260.721
	5	59.700	811.920	17.400	236.640	71.640	71.640	21.646	21.646	1.312.232
	6	61.525	836.740	18.175	247.180	73.830	73.830	22.940	22.940	1.357.160
55	1	57.275	778.940	14.000	190.400	68.730	68.730	19.059	19.059	1.216.193
	2	58.700	798.320	15.350	208.760	70.440	70.440	20.249	20.249	1.262.508
	3	60.200	818.720	16.000	217.600	72.240	72.240	21.435	21.435	1.299.870
	4	61.575	837.420	17.400	236.640	73.890	73.890	22.633	22.633	1.346.081
	5	63.150	858.840	18.850	256.360	75.780	75.780	23.824	23.824	1.396.408
	6	64.600	878.560	19.475	264.860	77.520	77.520	25.008	25.008	1.432.551
60	1	61.125	831.300	15.350	208.760	73.350	73.350	21.483	21.483	1.306.201
	2	62.275	846.940	16.775	228.140	74.730	74.730	22.570	22.570	1.348.730
	3	63.500	863.600	18.175	247.180	76.200	76.200	23.656	23.656	1.392.167
	4	64.800	881.280	18.850	256.360	77.760	77.760	24.744	24.744	1.426.298
	5	66.450	903.720	20.225	275.060	79.740	79.740	25.826	25.826	1.476.587
	6	68.050	925.480	20.900	284.240	81.660	81.660	26.906	26.906	1.515.802
65	1	66.950	910.520	18.850	256.360	80.340	80.340	25.312	25.312	1.463.984
	2	67.925	923.780	19.475	264.860	81.510	81.510	25.987	25.987	1.491.034
	3	68.875	936.700	20.225	275.060	82.650	82.650	26.661	26.661	1.519.482
	4	69.850	949.960	20.900	284.240	83.820	83.820	27.329	27.329	1.547.248
	5	70.825	963.220	21.650	294.440	84.990	84.990	27.999	27.999	1.576.113
	6	71.850	977.160	22.250	302.600	86.220	86.220	28.680	28.680	1.603.660
05	1	53.722	719.870	11.985	160.599	64.466	64.466	16.881	16.881	1.108.870
	2	55.441	742.907	13.550	181.570	66.529	66.529	18.387	18.387	1.163.300
	3	57.166	766.022	15.111	202.485	68.599	68.599	19.891	19.891	1.217.764
	4	58.890	789.126	16.668	223.356	70.668	70.668	21.394	21.394	1.272.164
	5	60.600	812.040	18.231	244.293	72.720	72.720	22.899	22.899	1.326.402
	6	62.318	835.066	19.787	265.141	74.782	74.782	24.396	24.396	1.380.668
07	1	57.566	771.382	13.787	184.753	69.079	69.079	19.447	19.447	1.204.540
	2	59.273	794.263	15.442	206.918	71.128	71.128	21.015	21.015	1.260.182
	3	60.973	817.043	17.095	229.073	73.168	73.168	22.586	22.586	1.315.692
	4	62.676	839.856	18.747	251.217	75.211	75.211	24.152	24.152	1.371.222
	5	64.566	865.182	20.410	273.494	77.479	77.479	25.721	25.721	1.430.052
	6	66.936	896.940	22.064	295.660	80.323	80.323	27.287	27.287	1.496.820
09	1	60.768	814.296	15.471	207.309	72.922	72.922	21.655	21.655	1.286.998
	2	62.326	835.166	17.070	228.738	74.791	74.791	23.139	23.139	1.339.160
	3	63.891	856.137	18.675	250.245	76.669	76.669	24.620	24.620	1.391.526
	4	65.827	882.089	20.276	271.696	78.993	78.993	26.099	26.099	1.450.072
	5	68.018	911.446	21.892	293.360	81.622	81.622	27.588	27.588	1.513.136
	6	70.211	940.825	23.492	314.800	84.253	84.253	29.063	29.063	1.575.960
11	1	64.040	858.136	17.022	228.090	76.848	76.848	23.942	23.942	1.368.868
	2	65.504	877.756	18.558	248.682	78.605	78.605	25.310	25.310	1.418.330
	3	67.515	904.701	20.097	269.295	81.018	81.018	26.679	26.679	1.477.002
	4	69.524	931.624	21.628	289.820	83.429	83.429	28.048	28.048	1.535.550
	5	71.530	958.502	23.167	310.433	85.836	85.836	29.420	29.420	1.594.144
	6	73.542	985.470	24.703	331.025	88.251	88.251	30.787	30.787	1.652.816
13	1	69.232	927.716	18.457	247.331	83.079	83.079	26.703	26.703	1.482.300
	2	71.032	951.824	19.874	266.314	85.238	85.238	27.943	27.943	1.535.406
	3	72.833	975.967	21.292	285.320	87.400	87.400	29.184	29.184	1.588.580
	4	74.630	1.000.042	22.714	304.370	89.556	89.556	30.436	30.436	1.641.740
	5	76.428	1.024.140	24.128	323.320	91.714	91.714	31.677	31.677	1.694.798
	6	78.209	1.048.003	25.548	342.348	93.851	93.851	32.920	32.920	1.747.650
15	1	72.583	972.617	19.117	256.163	87.100	87.100	28.337	28.337	1.551.354
	2	74.322	995.910	20.474	274.354	89.186	89.186	29.518	29.518	1.602.468
	3	76.059	1.019.193	21.831	292.533	91.271	91.271	30.699	30.699	1.653.556
	4	77.789	1.042.375	23.187	310.713	93.347	93.347	31.884	31.884	1.704.526

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	5	79.523	1.065.613	24.542	328.858	95.428	95.428	33.062	33.062	1.755.516
	6	81.247	1.088.717	25.899	347.049	97.497	97.497	34.249	34.249	1.806.404
17	1	75.932	1.017.496	19.777	265.007	91.119	91.119	29.973	29.973	1.620.396
	2	77.607	1.039.941	21.072	282.360	93.129	93.129	31.092	31.092	1.669.422
	3	79.283	1.062.397	22.368	299.736	95.140	95.140	32.212	32.212	1.718.488
	4	80.946	1.084.674	23.659	317.033	97.135	97.135	33.331	33.331	1.767.244
	5	82.620	1.107.108	24.954	334.386	99.144	99.144	34.445	34.445	1.816.246
	6	84.289	1.129.475	26.248	351.728	101.147	101.147	35.576	35.576	1.865.186
19	1	81.219	1.088.337	20.981	281.143	97.463	97.463	32.642	32.642	1.731.890
	2	82.759	1.108.973	22.155	296.877	99.311	99.311	33.644	33.644	1.776.640
	3	84.297	1.129.587	23.327	312.589	101.157	101.157	34.640	34.640	1.821.394
	4	85.847	1.150.345	24.501	328.311	103.016	103.016	35.640	35.640	1.866.316
	5	87.387	1.170.993	25.672	344.012	104.865	104.865	36.637	36.637	1.911.068
	6	88.927	1.191.617	26.852	359.812	106.712	106.712	37.628	37.628	1.955.888
21	1	89.076	1.193.616	22.057	295.571	106.891	106.891	36.123	36.123	1.886.348
	2	90.405	1.211.427	23.118	309.786	108.486	108.486	37.001	37.001	1.925.710
	3	91.740	1.229.316	24.169	323.867	110.088	110.088	37.869	37.869	1.965.006
	4	93.072	1.247.172	25.222	337.970	111.687	111.687	38.741	38.741	2.004.292
	5	94.402	1.264.982	26.275	352.085	113.282	113.282	39.621	39.621	2.043.550
	6	95.737	1.282.871	27.337	366.323	114.884	114.884	40.487	40.487	2.083.010
23	1	97.292	1.303.720	25.537	342.203	116.751	116.751	40.548	40.548	2.083.350
	2	97.734	1.309.638	25.887	346.893	117.281	117.281	40.828	40.828	2.096.370
	3	98.152	1.315.232	26.248	351.728	117.782	117.782	41.110	41.110	2.109.144
	4	98.558	1.320.682	26.607	356.541	118.270	118.270	41.390	41.390	2.121.708
	5	98.964	1.326.120	26.967	361.353	118.757	118.757	41.669	41.669	2.134.256
	6	99.377	1.331.647	27.706	371.258	119.252	119.252	41.949	41.949	2.152.390

ANEXO V

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

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

Cláusula segunda.—La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la representación de los trabajadores.

Cláusula tercera.—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 el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de ensamblaje, pintura y montaje de factorías I y II y del taller de entregas de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos corresponde a la Empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación, se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo los siguientes coeficientes:

Modelos	Coefficientes
R-4F	0,8162
R-4F6SA	0,8705
R-4F6SA	0,9321
R-4TL	0,9504
R-9GTC	0,5301
R-9GTL	0,5313
R-9GTD	0,5527
R-9TSE	0,5954
R-9TSE-A.A.	0,6076
R-11GTL	0,5704
R-11TSE	0,6295
R-11GTD	0,5844

Modelos	Coefficientes
R-6GTL	1,0657
R-18GTL	1,1011
R-18GTL-A.A.	1,1309
R-18GTD	1,1614
R-18Turbo	1,1901
R-18GTX	1,1767
R-18GTX-A.A.	1,2048
R-18FGTL-A.A.	1,2688
R-18FGTX	1,3188
R-18FGTX-A.A.	1,3469
R-18FGTD	1,3127
R-5TL	0,7363
R-5GTL	0,7656
R-5GTS	0,7869
R-5C	0,7100
R-5Turbo	0,5441

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 15 de abril de 1985 (organización base 740 B-2T).

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 calculada y aprobada 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 de Vigilancia del Convenio, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión de Vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias 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 del lanzamiento del nuevo modelo, se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

Cuando se realicen trabajos extras para ensayos, recambios y 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 cuarta.—La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

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

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

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo periodo de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

El cálculo del valor del punto lo realizará mensualmente la Dirección industrial e informará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

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

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

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 del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

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

Cláusula sexta.—En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

ORGANIZACION BASE 740 B - 2T, DE FECHA 15 DE ABRIL DE 1985

Personal directo de montaje, para una producción diaria de:

R-4F	16	R-11GTD	19
R-4F6S	28	R-6GTL	24
R-4F6SA	71	R-18GTL	16
R-4TL	54	R-18GTL-A.A.	3
R-9GTC	4	R-18GTD	11
R-9GTL	21	R-18Turbo	4
R-9GTD	42	R-18GTX	10
R-9TSE	12	R-18GTX-A.A.	8
R-9TSE-A.A.	6	R-18FGTL-A.A.	1
R-11GTL	42	R-18FGTX	1
R-11TSE	10	R-18FGTX-A.A.	2

R-18FGTD	2	R-5C	84
R-5TL	68	R-5Turbo	8
R-5GTL	131		
R-5GTS	42	Total vehículos	740

FACTORIA - I

Ensamblaje: 39,50 puestos	Maniqués	14,00
	Soldadores	10,00
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	15,50
Pintura: 95,54 puestos	Accesorios y pintado pisos	5,67
	Desengrase	3,37
	Inmersión y diluent.	10,90
	Lija seca, soplado y lavado	19,42
	Mástic 513.02	2,11
	Tag-rag y C. aprestos	9,62
	Estanqueidad	18,55
	Protección y C. bajos	1,97
	Limpieza bajos	1,82
	Soplado y limpieza lacas	2,09
	Tack-rag y C. lacas	18,59
	Pintado en negro	1,43
Guarnecidos: 214,10 puestos	Preparaciones	46,10
	Montaje en cadena	168,00
Carrusel: 81,12 puestos	Preparaciones	7,12
	Montaje en cadena	74,00
Corte y Confec. Asientos: 33 puestos	Cortadores	4,00
	Preparaciones	2,00
	Costureros	27,00
Montaje asientos: 41 puestos	Preparaciones	2,00
	Montadores	39,00
Terminación: 91,97 puestos	Preparaciones	1,97
	Montadores	90,00
Pisos R-4/R-6: 30 puestos	Preparaciones	8,00
	Montadores	22,00
Total Factoria - I		626,23

FACTORIA - II

Ensamblaje: 69,17 puestos	Maniqués	29,26
	Soldadores	12,80
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	27,11
Pintura: 132,49 puestos	Desengrase	1,88
	Electroforesis	1,53
	Mástic	47,05
	Bajos	9,01
	Lija seca	8,08
	Limpieza pre-aprestos	7,50
	Tack-rag y C. aprestos	14,85
	Protecciones	2,13
	Revisión, soplado y limpieza tack-rag lacas	9,59
	Cabina lacas	20,35
	Pintado en negro	10,52
Guarnecidos: 261,12 puestos	Preparaciones y montaje en cadena	261,12
Carrusel: 96,75 puestos	Preparaciones y montaje en cadena	96,75
Motores R-18: 7,28 puestos	Preparaciones y montaje en cadena	7,28
Corte y Confec. asientos: 53,90 puestos	Cortadores	10,32
	Preparaciones	7,60
	Costureros	35,98

Montaje asientos: 52,24 puestos	Preparaciones	4,18
	Montadores	48,06
Terminación: 72,93 pue- stos	Preparaciones y montaje en cadena	72,93
	Total Factoría - II	745,88

ENTREGAS -2

Entregas: 19,25 puestos. Reglaje faros	4,43
Montaje piezas y prep. diver- sas	14,82
Total entregas	19,25

Total general: Factoría-I, Factoría-II y entregas: 1.391,36.

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

AÑO 1985

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,000000	32	0,303662
66	0,026649	31	0,322474
65	0,030681	30	0,340838
64	0,039862	29	0,378907
63	0,043221	28	0,402643
62	0,046581	27	0,431088
61	0,048371	26	0,461540
60	0,052851	25	0,497822
59	0,058672	24,5	0,521334
58	0,064274	24	0,542608
57	0,069197	23,5	0,564558
56	0,073454	23	0,589635
55	0,080394	22,5	0,612702
54	0,086218	22	0,636889
53	0,091815	21,5	0,660624
52	0,098084	21	0,684365
51	0,104357	20,5	0,707879
50	0,110853	20	0,731616
49	0,118913	19,5	0,737885
48	0,126302	19	0,745725
47	0,133018	18,5	0,752891
46	0,139740	18	0,760056
45	0,147577	17,5	0,767224
44	0,156535	17	0,774164
43	0,166389	16,5	0,781331
42	0,175119	16	0,788722
41	0,184753	15,5	0,794766
40	0,196173	15	0,803053
39	0,207368	14,5	0,810219
38	0,218118	14	0,817160
37	0,229540	13,5	0,824329
36	0,242303	13	0,832164
35	0,256636	12,5	0,838881
34	0,271640	12	0,846493
33	0,286646		

ANEXO VI

Régimen de premios

PREMIO DE INICIATIVAS

Todos los trabajadores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, de acuerdo con las reglas que después se fijarán.

Para entender de estos asuntos, y en la medida en que quede fijada su competencia, se refrenda la existencia de la Comisión de Premios y Sugerencias, formada por representantes de los trabajadores y por los representantes designados al efecto por la Empresa.

En cada factoría funcionará una Comisión, con la siguiente composición:

- Cuatro representantes de los trabajadores.
- Cuatro representantes de la Empresa.

Ambas partes podrán comparecer asistidas por dos asesores como máximo pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

Clases de iniciativas y normas para establecer los premios.-Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

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

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

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 7.500 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la Dirección responsable de la aplicación de la iniciativa a la Gerencia de la Empresa para su conocimiento y autorización de pago.

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

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

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponde al trabajador menos de 7.500 pesetas, se le dará 7.500 pesetas.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.-En estos casos, se establecerá el valor del premio teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

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

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

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas.

Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio.-Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

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

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

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos. Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

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

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

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

Competencia de la Comisión.-1. Trámites administrativos necesarios.

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

Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los trabajadores, 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, rechazará la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

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

Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión

precisa, serán enviadas al servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

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

Se premiarán con 4.000 pesetas aquellas iniciativas que, aun no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa (tampoco éstas engrosarán el fondo de sugerencias).

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

a) Los departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.

b) Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y 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:

1. Que la sugerencia es rechazada.

2. Que la sugerencia entra en el circuito de «Solicitud de modificaciones». En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del aludido circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

El Departamento de Estudios igualmente informará en el plazo de treinta días laborables.

5. Las sugerencias o iniciativas que no hubieran sido adoptadas por la Empresa por causas distintas a las contempladas entre las «sugerencias que no darán lugar a premio» y por cualquier circunstancia fueran aplicadas posteriormente por la Empresa, entrarán de nuevo en el circuito establecido para valorar y premiar las iniciativas. Estos hechos se comunicarán a la Comisión respectiva por los departamentos afectados o por cualquier trabajador que tuviera conocimiento de los mismos, con objeto de cumplirse lo estipulado en esta cláusula.

Reparto del fondo de sugerencias.—El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los Centros o factorías de la Empresa, y el mismo será destinado a la creación de becas u otras asistencias de tipo social, a decidir por ambas partes.

ANEXO VII

Movilidad

CAPITULO PRIMERO

Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal

I. Consideraciones previas.

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general, están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la Empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos departamentos o secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entiende la Dirección de la Empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra Empresa.

II. Consideraciones generales.

a) **Voluntariedad.**—Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid y Palencia o viceversa, la Dirección de la Empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

b) **Antigüedad.**—Se considera de una forma especial la importancia de la antigüedad en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías de forma que estos cambios, necesariamente deben ser realizados respetando este criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

c) **Profesionalidad.**—La Dirección de la Empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido, esta normativa específica cuándo los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

III. Parte dispositiva.

A) **Declaración inicial.**—Se acuerda que la Empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso, según lo que a continuación se dispone.

B) **Ambito.**—El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe comercial y análogas.

C) **Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados.**

C.1 **Cambios dentro del mismo grupo profesional.**

C.1.1 **Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.**

C.1.1.1 **Dentro de la misma factoría o centro de trabajo.**

a) **Ambito.**

Se designará el más moderno del centro de gastos donde se dé el sobrante.

b) **Reclutamiento.**

b.1 **Categorías de mando.**—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2 **Resto personal.**—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

Se entienden por categorías den entrada en las de:

— Mando:

Jefe de tercera Administrativo.
Jefe de tercera Técnico.
Jefe de tercera de Organización.
Delineante proyectista A.
Encargado de Económato.
Encargado.
Encargado de Vigilancia.
Jefe de Sección de tercera.
Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Estudios de segunda.
Agente de Métodos de segunda.
Agente técnico de segunda.
Maestro de segunda.

— Resto personal:

Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de Almacén.

Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente principal.

Grupo técnico y administrativo: Auxiliar, Calzador, Reprodutor de Planos, Archivero-Bibliotecario.

c) **Participación RT.**—Información a la representación de los trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2 **De una factoría o dirección a otra.**

a) **Ambito.**

Se designará el más moderno del departamento donde se dé el sobrante.

b) **Reclutamiento.**

b.1 **Categorías de mando.**—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría, a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma

especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que ellos hubiere sobrante.

b.2 Resto de personal.-Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría, a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

c) Participación RT.-Información con tres días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

C.1.2 Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.

a) Ambito.

Se designará el más moderno de la Dirección o Direcciones Generales que tengan sobrante.

b) Reclutamiento.

b.1 Categorías de mando.-Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

b.2 Resto de personal.-Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

c) Participación RT.

Información con cinco días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

D) Comité Paritario.-D. 1. Se constituirá un Comité Paritario de representación de la Empresa y representación de los trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de grupo profesional.

b) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.

c) Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.

d) Recibir información mensual numérica de personal sobrante por factorías y categorías.

e) Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos periodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente dos asesores del interior de la Empresa.

f) Elaborar y aprobar, en su caso, a lo largo de los años 1985 y 1986 una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias.

Si en los años 1985 y 1986 se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2 En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E) Garantías.-E. 1. Garantías generales:

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente continuará con la categoría y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente, no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superiores, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y, por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

b) En los cambios realizados para el desempeño de funciones de distinta categoría, si ésta fuera inferior a la que ostenta el trabajador se descenderá únicamente a las de la inmediata inferior o a funciones análogas de una categoría incluida en la agrupación económica inmediatamente inferior, complementada con el cuadro III.

En cuanto a la situación profesional y económica, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

c) El cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de doce meses, transcurridos los cuales se entenderá existe una plaza de categoría superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

El cambio de un trabajador de una categoría determinada al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia, no podrá tener una duración superior a doce meses.

E.2 Garantías para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia.-Además de las garantías establecidas con carácter general en estas normas, se acuerdan las siguientes:

E.2.1 El tiempo máximo del cambio temporal no rebasará los doce meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

E.2.2 El transporte del trabajador será por cuenta de la Empresa.

E.2.3 La compensación por exceso de tiempo en el transporte será la de hora y media por viaje de ida y vuelta. El importe de esta compensación se calculará incrementando en un 25 por 100 el valor/hora que se deduce de las tablas I y II de retribución primaria contenidas en el anexo IV del presente Convenio.

E.2.4 Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo reglamentario del cambio temporal (doce meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento) de una sola vez, con carácter voluntario o forzoso, no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de cambios durante un período que, como mínimo, será de cuatro años.

Esta misma garantía se aplicará también a aquellos trabajadores que hayan permanecido en esta situación durante un período mínimo de siete meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento, bien de una sola vez o en sucesivas.

Aquellos trabajadores que hayan sido cambiados temporalmente entre las factorías de Valladolid y Palencia y por cualquier causa se produzca suspensión del contrato de trabajo (enfermedad o accidente y excedencias), la Empresa podrá retornarles a la factoría a que se ha producido el cambio hasta cumplir el plazo máximo reglamentario de doce meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

F) Excepciones.-Están exentos de este régimen pactado de cambios y desplazamientos los siguientes casos:

- Trabajadores que desempeñen puestos de carácter especial (cuadro IV).

- Trabajadores que hayan cumplido cincuenta años.

- Trabajadores oficialmente declarados como disminuidos de aptitud (anexo II del Convenio).

- Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.

- Traslados disciplinarios.

IV. Disposiciones aclaratorias.

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la Empresa.

2. Se entiende, a los efectos de estas normas, que en relación con la categoría de Oficial de tercera del grupo obrero, la categoría de entrada es la de Especialista.

El paso de Oficiales de tercera de los talleres de Construcción y Reparación, Utilaje, Mantenimiento Industrial e Instalaciones y Mantenimiento Útiles y Afilado a funciones de Especialista, se efectuará encuadrándoles en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuera factible, dentro de su taller.

V. Disposición final.

Todos los casos no contemplados en las presentes normas, se regularán por la legislación aplicable.

CUADRO I

Relación de especialidades del Grupo Empleados, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Electrónicos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Agentes Estudios Electrónicos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Resto Agentes Estudios.	Agentes Métodos.	Resto de Técnicos y Verificadores.
Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.	Resto Verificadores.

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Técnicos y Verificadores Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Electrónicos.
Resto Técnico y Verificadores.	Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.
Técnicos Manten. y Prep. Trabajo.		
Técnicos organizac. y Cronometraje		
Técnicos Valoración.		
Técnicos Formación.		
Técnicos Seguridad.		
Técnicos Informática.		
Técnicos Laboratorio.		
Resto Técnicos.		
Administrativos.		
Chofer de Camión.	Chofer de Autocar.	
Chofer de Turismo.	Chofer de Autocar.	Chofer de Camión.
Listero.	Almacenero.	
Almacenero.	Listero.	
Conserje.	Ordenanza.	
Ordenanza.	Conserje.	
Telefonista.	Vigilantes (todos).	
Vigilante.	Vigilante Jurado.	Vigilante Conductor.
Vigilante Jurado.	Vigilante.	Vigilante Conductor.
Vigilante Conductor.	Vigilante Jurado (con carné).	Vigilante (con carné).

CUADRO II

Relación de especialidades del Grupo Obrero, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Afilador.	Rectificador.	Tornero.

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Ajustador.	Matricero.	
Albañil.		
Calefactor.	Fontanero.	
Carpintero.		
Carretillero.		
Cerrajero.		
Costurero.		
Chapistas del Automóvil.	Calderero.	
Eléctricos del Automóvil.	Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.
Eléctrico Mto. Instalaciones.	Eléctrico Mto. Métodos.	
Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.	
Electrónicos.		
Empalmadores Teléfonos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.	
Fluidos.	Mecánico Mto. Métodos.	Mecánico Mto. Instalaciones.
Fontanero.	Tubero.	Calefactor
Fresador.	Punteador.	Mandrinador.
Grúa.		
Guarnecedor.		
Mandrinador.	Punteador.	Fresador.
Maquinista Central Térmica.		
Matricero.	Ajustador.	
Mecánico del Automóvil.	Montaje Motor.	Montaje Organos.
Mecánico Mant. Instalaciones.	Mecánico Mant. Métodos.	
Mecánico Mant. Máquinas Coser.	Mecánico Mant. Métodos.	Mecánico Mant. Instalaciones.
Mecánico Mant. Métodos.	Mecánico Mant. Instalaciones.	
Montador Útiles Asientos.	Montador útiles Ensamblés.	

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Montador Util. Asientos-Ensamblados.	Mont. Util. Prensas Pequeñas.	
Montador Útiles Ensamblados.	Montador Útiles Asientos.	
Montador Útiles Prensas Grandes.	Mont. Util. Prensas Pequeñas.	
Montador Útiles Prensas Pequeñas.	Montador Útiles Prensas Grandes.	
Modelista.		
Oficial Montaje Motor.	Montaje Organos.	
Oficial Montaje Organos.	Montaje Motor.	
Oficial Motor Preparador.		
Oficiales Rec. Máquinas.	Mecánico Mant. Métodos.	
Pintor Industrial.		
Pintores del Automóvil.		
Preparador de Armario.		
Punteador.	Fresador.	Mandrinador.
Rectificador.	Tornero.	Fresador.
Soldador.	Chapista.	Calderero.
Tapicero.		
Tornero.		
Tubero.	Fontanero.	Calefactor.
Verificador G. O. Chapa.	Verificador Ensamblados-Asientos.	Verificador Montaje-Mecánico.
Verif. G. O. Ensamblados-Asientos.	Verificador G. O. Chapa.	
Verificador G. O. Guarnecido.	Verif. G. O. Montajes-Mecánico.	
Verificador G. O. Montaje-Mecánico.	Verif. G. O. Ensamblados-Asiento.	
Verificador G. O. Pintura.	Verificador G. O. Chapa.	

CUADRO III

Relación de categorías consideradas como inmediata inferior de aquellas que no la tienen

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo Obrero: Agente Producción 3. ^a Mozo Especializado Almacén.	Especialista. Peón.

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo Subalterno: Chófer Autocar. Chófer Camión. Dependiente principal. Listero.	Chófer Turismo. Chófer Turismo. Dependiente auxiliar. Auxiliar Administrativo.
Grupo Técnico: Agente Estudios 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Agente Métodos 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Agente Seguridad 2. ^a	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcedor y Verificador 3. ^a
Agente Técnico 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Verificador 3. ^a (G. T.)	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcedor.

CUADRO IV

Puestos a excluir de los cambios forzados por circunstancias especiales (puestos de carácter especial)

- Común a todas las direcciones.
 - Personal «staff» de los Directores y del Consejo de Administración.
 - Secretarios/as de los departamentos.
 - Responsables de oficina.

Un Jefe Técnico o Administrativo por departamento, y, en casos excepcionales, uno en algunos servicios (ejemplo de Personal).
- Dirección General-Secretaría General Técnica.
 - Personal de Asesoría Fiscal.
 - Personal de Asesoría Jurídica.
- Dirección de Estudios y Planificación.
 - Personal que realiza encuestas de mercado.
 - Personal relacionado con «Renault»-Francia.
- Dirección Asuntos Sociales.
 - Departamento de Estudios y Coordinación.
 - Personal que elabora informes confidenciales.
- 4.1 Dirección Adjunta para Relaciones Laborales.
 - Personal del Gabinete de Prensa.
 - Economato: Compradores.
- Dirección de Compras.
 - Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).
 - Inspectores Proveedores.
- Dirección Financiera.
 - Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
 - Personal que mueve fondos.
 - Personal de reclamación de documentaciones.
- Dirección Industrial.

Motores: Jefe Sección Metalografía (Laboratorio Central).
Carrocerías: Ninguno.
Dirección Producto: Ninguno.
Departamentos Centrales D. I.: Asuntos Sociales:

 - Vigilancia.
 - Personal de oficina.
 - Reprografía:
 - Personal técnico de artes gráficas (guillotina, offset y encuadernación).
 - Personal de relaciones exteriores.
 - Equipo estudio sistemas sociales.

Factoría Palencia.

- Jefe Laboratorio Pintura.
- Jefe Laboratorio Electrónica.
- Producción:
- Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.

Factoría Sevilla: Ninguno.**Dirección Ingeniería:**

- Instalaciones:
- Personal de explotación y mantenimiento de centrales.
- Personal de mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de manutención y transporte.
- Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.
- Personal cualificado de taller central.
- Métodos Centrales:
- Personal para adquisición de bienes de equipo.
- Personal especializado en medios de manutención, transporte y utillaje.
- Agente de métodos.

Montaje 1.-Producción:

- Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de Modificaciones y Lanzamientos.
- Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

Montaje 2.-Jefe Laboratorio:

- Producción.
- Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de Modificaciones y Lanzamientos.
- Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

• CAPITULO II**Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional****I. Exposición de motivos.**

Las circunstancias actuales de la Empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra Empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II. Consideración general.

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad, en los casos en que proceda esta movilidad, asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad de las cuales la Dirección de la Empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III. Tipos de movilidad funcional.

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- a) Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- b) Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.
- c) Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Selección-Promoción-Formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el periodo de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este periodo de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad, así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este periodo será determinado por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una opción de traslado voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En esta OTV se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de Selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta OTV se declarara desierta, el Departamento de Selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviera consolidados.

IV. Organos que intervienen.

- El Departamento de Selección-Promoción-Formación.
- El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
- Las Jefaturas de Personal correspondientes.
- Los Departamentos afectados por el cambio.
- Asesores.

V. Competencias.

Los Departamentos de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos será el encargado de determinar el periodo de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, amparadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

VI. Límites de la movilidad funcional.

A. La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.

B. Asimismo este tipo de movilidad de carácter obligatorio sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional.

VII. Garantías.**A. Salario:**

A.1 Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a agrupación inferior.

A.2 Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3 Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

B. Puesto de trabajo:

B.1 En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

C. Voluntariedad.-Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

D. Formación.-En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación, en la medida de lo posible, se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación, informando a la representación de trabajadores.

E. En ningún caso la Movilidad Funcional Obligatoria podrá implicar una movilidad geográfica.

VIII. Participación de la representación de los trabajadores

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

INDICE

Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para la Empresa
«Fasa-Renault, Sociedad Anónima», y sus trabajadores

DECLARACIÓN DE OBJETIVOS

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito

- Artículo 1.º Objeto.
 Art. 2.º Convenio único.
 Art. 3.º Ambito territorial.
 Art. 4.º Ambito personal.
 Art. 5.º Ambito temporal.
 Art. 6.º Absorción y compensación.
 Art. 7.º Sustitución de condiciones.
 Art. 8.º Garantías personales.
 Art. 9.º Tramitación del Convenio.
 Art. 10. Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II

Jornada y descanso

- Art. 11. Jornada de trabajo.
 Art. 12. Calendarios y horarios.
 Art. 13. Tipos de jornada y turnos.
 Art. 14. Jornada reducida de turno de noche.
 Art. 15. Jornada reducida de verano.
 Art. 16. Vacaciones.
 Art. 17. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

- Art. 18. Asignación de tareas.
 Art. 19. Ascensos.
 Art. 20. Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.
 Art. 21. Cambio de puesto de trabajo.
 Art. 22. Opción a puesto más favorable.
 Art. 23. Prendas de trabajo.
 Art. 24. Prendas de seguridad.
 Art. 25. Seguridad e Higiene.
 Art. 26. Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.

CAPITULO IV

Régimen de Personal

- Art. 27. Ingreso de personal.
 Art. 28. Periodos de prueba.
 Art. 29. Excedencias. Ausencias por cumplimiento del servicio militar.
 Art. 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.
 Art. 31. Vía de reclamación.
 Art. 32. Plantillas y Registro de Personal.
 Art. 33. Reconocimiento de antigüedad.
 Art. 34. Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

CAPITULO V

Servicios Sociales

- Art. 35. Comisiones de Asuntos Asistenciales.
 Art. 36. Venta de piezas sobrantes.
 Art. 37. Comedores.
 Art. 38. Fundación «Fasa-Renault».
 Art. 39. Aportación de la Empresa a la Mutua del Personal de «Fasa-Renault».
 Art. 40. Créditos.
 Art. 41. Premios.
 Art. 42. Cursos de Formación Profesional y Culturales.
 Art. 43. Economato Laboral.
 Art. 44. Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.
 Art. 45. Seguros complementarios de la Seguridad Social.
 Art. 46. Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral o por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPITULO VI

Trabajo y retribución

- Art. 47. Rendimientos.
 Art. 48. Clasificación profesional.
 Art. 49. Valoración de puestos de trabajo.

Art. 50. Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Art. 51. Conceptos retributivos para el Centro de trabajo de Madrid y delegaciones.

Art. 52. Aplicación de los conceptos retributivos.

Art. 53. Conceptos retributivos a efectos legales.

Art. 54. Plus de percepciones consolidadas.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

- Art. 55. Faltas y sanciones.
 Art. 56. Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.
 Art. 57. Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.
 Art. 58. Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

- Art. 59. Facilidades para la representación de los trabajadores.
 Art. 60. Comité Intercentros.
 Art. 61. Secciones Sindicales.

CAPITULO IX

Revisión salarial para 1985

- Art. 62. Cláusula de revisión salarial 1985.

CAPITULO X

Condiciones económicas para 1986

- Art. 63. Salarios y otros conceptos retributivos.
 Art. 64. Cláusula de revisión salarial para 1986.

ANEXOS

I. *Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo*

- 1.º Ambito del Reglamento.
- 2.º Puesto de trabajo.
- 3.º Valoración de los puestos.
- 4.º Asignación de niveles.
- 5.º Consolidación de niveles.
- 6.º Comunicación de niveles.
- 7.º Nivel y retribución.
- 8.º Revisiones de la valoración.
- 9.º Reclamaciones.
10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones.
11. Aplicación de las garantías económicas personales.

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

- I.
 - 1.º Causas.
 - 2.º Organismo definidor de la situación.
 - 3.º Trámite.
 - 4.º Régimen de aplicación.
 - 5.º Pérdida de la garantía económica.
 - 6.º Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo.
- II. Regulación y funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

- 1.º Definición de disminuidos de aptitud.
- 2.º Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.
- 3.º Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.
- 4.º Vía de reclamación.
- 5.º Orden de prelación para la solución de los casos.

III. *Actualización del importe del Plus de Disminución de Aptitud (P. D. A.)*

- 1.º Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.
- 2.º Actualizaciones futuras.
- 3.º Requisitos para la actualización.

III. *Reglamento de ascensos*

Parte primera.

1.º Organos que intervienen en la promoción.

- 1.1 Introducción.
- 1.2 Comisión de Ascensos.

- 1.3 Tribunales.
- 1.4 Departamento de Selección-Promoción.
- 1.5 Departamento afectado.
- 1.6 Comité de Promoción en Representación de los Trabajadores.
- 2.º Unidad promocional.
- 3.º Pruebas.
- 4.º Programas.
- 5.º Plazos.
- 6.º Baremo de calificación.
- 7.º Convocatorias.
- 8.º Personal de libre designación.

Parte segunda.

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales para el caso de existencia de vacantes.

Título I.

1. Categorías de mando.

Título II.

2. Grupo obrero.

Título III.

3. Restantes grupos profesionales.

Parte tercera.

1. Notas aclaratorias.
- Cláusula de excepción.

IV. Tablas de retribuciones

Contenido de este anexo:

Cuadro 1. Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985.

Cuadro 2. Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1986.

Cuadro 3. Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Cuadro 4. Agrupaciones de categorías a efectos de retribución. Tablas de retribución para el año 1985.

Tabla número 1. Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 2. Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 3. Premios por antigüedad para todos los Centros de trabajo.

Tabla número 4. Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 5. Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 6. Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 7. Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 8. Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Tabla número 9. Retribución primaria para el Centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 10. Retribución primaria para el Centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 11. Retribución suplementaria para el Centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 12. Retribución suplementaria para el Centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 13. Gratificaciones de marzo y septiembre para el Centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 14. Gratificaciones de marzo y septiembre para el Centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 15. Retribución por horas extraordinarias para el Centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 16. Retribución por horas extraordinarias para el Centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 17. Remuneración anual para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros y empleados).

Tabla número 18. Remuneración anual para el Centro de Madrid y delegaciones (obreros y empleados).

V. Estatuto de la Prima de Incentivo a la Productividad

VI. Régimen de premios, premio de iniciativas

VII. Movilidad

Capítulo I. Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal.

Capítulo II. Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional.

15848 RESOLUCION de 16 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Visto el texto de determinados artículos del Convenio Colectivo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», para el año 1986, que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 16 de abril 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

NUEVA REDACCION CONVENIO COLECTIVO DE «EUROCONTROL, SOCIEDAD ANONIMA», DE 1986

Queda renovado el Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», en los artículos que a continuación se indican y en la forma que a continuación se expresa:

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El Presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1986, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellas materias en que se fije otro plazo de vigencia.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1986, prorrogándose anualmente por tática reconducción en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule una necesaria renuncia.

Una vez finalizada la reunión, se hará la legalización oficial del Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Art. 18. *Formación.*—8. Cuando algún trabajador realice estudios cuyo contenido sea del interés directo para la Empresa, a juicio del Jefe de Formación de Personal, tendrá derecho a una ayuda consistente en el abono de la matrícula hasta un máximo de 18.863 pesetas, y el pago del 50 por 100 de las mensualidades, pudiendo ampliarse, a juicio de la Dirección, hasta el 100 por 100 para aquellos cursos de especial interés.

El trabajador que se beneficie de estas ayudas deberá demostrar su asistencia a los estudios y aprovechamiento razonable. En caso contrario, la Empresa podrá suspender la ayuda prestada.

9. Cuando algún trabajador haya recibido curso de formación a cargo de la Empresa, tanto si es dentro como fuera, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años; si fuera baja voluntaria antes de finalizar este periodo deberá compensar a la Empresa por los gastos tenidos durante dicho curso.

Art. 20. *Categorías profesionales.*—Se estudiará, por parte de la Dirección, la redacción de una norma de calificación de inspectores que contemple las diversas especialidades de la Compañía, tanto en los campos nucleares como convencionales.

La fecha máxima de estudio de dicha norma será hasta el 20 de septiembre de 1986, aplicándose dicha norma una vez aprobada por todos.

La Dirección y el Comité acuerdan tratar de impartir cursos de reciclaje para aquellas especialidades de la Compañía que más lo demanden, previa propuesta de los Delegados y Jefes de la Obra.

Art. 23. *Jornada laboral.*—Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos para todos los empleados de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», computándose en el total de las horas anuales, que para el año 1986 será de 1.792 horas. Siendo festivos el día 26 de diciembre para toda la Compañía, excepto Cataluña, que lo será el día 2 de mayo.

Art. 25. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y una gratificación de 17.540 pesetas.