

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19717 RESOLUCION de 29 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1992; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo;

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima».

IX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA FORD ESPAÑA, S. A. 1992-1993

TITULO I

GENERALES

Artículo 1.º Objeto

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FORD ESPAÑA, S.A. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2.º Norma Supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado. La derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica tendrá el carácter de norma supletoria en todos aquellos conceptos de la misma que no hayan quedado recogidos en el presente Convenio.

Artículo 3.º Ambito Territorial

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa FORD ESPAÑA, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

ARTICULO 4.º Ambito personal

El Convenio se aplica a la totalidad de la plantilla de la Empresa sin, mas excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.º c) y 2.º a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y todos aquellos cargos técnicos y administrativos clasificados por la Empresa con grado salarial 9 o superior.

Se aplica también, asimismo, a los empleados con contratos de trabajo en prácticas y para la formación, eventuales, temporales en general, y a tiempo parcial con las particularidades que pudieren derivarse de sus respectivas modalidades de contratación.

Artículo 5.º Ambito Temporal

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1992, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 1993. Se exceptúan aquellos conceptos en que no se especificamente su fecha de efectividad.

Artículo 6.º Denuncia

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tacita reconducción de año en año.

Artículo 7.º Prórroga Provisional

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o Norma que lo sustituya, en lo que durante su vigencia o prórroga provisional no resultare modificado por una disposición legal del Estado, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o Norma establezca.

Artículo 8.º Compensación

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.

Se declinan expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias reglamentarias por estar incluidas en la retribución bruta anual.

Artículo 9.º Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 10.º Sustitución de Condiciones

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 11.º Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales que existan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 12.º Vigilancia a la Totalidad

En el supuesto de que, por actos de la Autoridad laboral competente, y en su caso, de la Jurisdicción, se impidiera la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

Artículo 13.º Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio

a) Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

b) Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y en la medida de lo posible haber participado también en la Comisión Redactora del mismo.

Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios con sus respectivos suplentes, uno por cada representación que tendrán las condiciones de Vocales y por tanto voz y voto.

c) Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran, con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. La reunión se celebrará en el plazo de 10 días a partir de la solicitud de reunión. Las convocatorias las cursarán los Secretarios, comunicando en las mismas el Orden del Día. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa. Los componentes de la Comisión Mixta serán citados con una antelación mínima de cinco días.

Ambas representaciones podrán solicitar la presencia de asesores en número máximo de dos.

d) La Comisión Mixta por medio de sus Secretarios publicará, conjuntamente, los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la Representación de los Trabajadores, en el plazo de 3 días laborables.

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

e) De parte de la Empresa, de la Comisión Mixta se propone funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas:

1) En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva legislación legal, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, en Comisión que en este artículo se regula, se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.

2) Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá, en primer lugar y preceptivamente, a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que emita su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de la ulterior intervención, en su caso, de los Juzgados u organismos competentes.

3) Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Mixta, tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio.

Artículo 14.º Cumplimiento de las Condiciones Pactadas

Queda entendido que, durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía de trabajo alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

FIN DE LA JORNADA Y DESCANSO

Artículo 15.º Jornada de Trabajo

1) FORD ESPAÑA, S.A. durante la vigencia del presente Convenio, tendrá un Cálculo Laboral que supondrá para todos y cada uno de los turnos de trabajo, existentes el trabajar todos los días laborables del año, de Lunes a Viernes, ambos inclusive, durante 7 horas 45 minutos efectivos en los años 1992 y 1993.

El número de horas de trabajo que resulte de lo anteriormente dicho, será común para todos los sistemas de turnos de trabajo existentes en factoría, es decir, turno central, turnos fijos, un turno, dos turnos, tres turnos, turnos especiales y régimen de turnos de 7 días a la semana (entendiéndose que este último, naturalmente, trabaja con un sistema especial para cubrir los servicios permanentemente). El hecho de que la Empresa pudiera no exigir al personal asignado a alguno de estos turnos la realización de las 7 horas y 45 minutos, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna, y a todos los efectos, (horas extraordinarias, etc.) el cómputo de horas será común para todos los turnos, como anteriormente se ha dicho.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables (festivos nacionales, locales y vacaciones excluidas) correspondientes al mismo.

- A efectos de descanso o comida, todos y cada uno de los distintos turnos de trabajo tendrán una interrupción de treinta minutos, no retribuida y que se considerará tiempo de presencia pero no de trabajo efectivo, con la excepción del turno de noche, cuya interrupción será de 15 minutos, no retribuidos.
- A partir de la firma del presente Convenio, el turno de noche finalizará su jornada a las 06.00 horas en lugar de a las 06.09 horas. No obstante, el cómputo de horas para este turno sigue siendo el mismo que para el resto de los turnos, tal y como se establece en el apartado 1, párrafo 2º de este artículo.

Artículo 16 - Horarios de Trabajo -

Para los años 1992 y 1993, los horarios de trabajo para cada uno de los turnos en la factoría de Almusafes, son los que a continuación se expresan y se especifican también en el Calendario Laboral:

Turno de mañana	: 06.00 horas a 14.15 horas
Turno de tarde	: 14.15 horas a 22.30 horas
Turno de noche	: 22.30 horas a 06.00 horas
Turno central	: 08.30 horas a 16.45 horas

El turno continuado de siete días a la semana, dada sus especiales características, es el que se reproduce en el Anexo Número Siete (7).

Los demás centros de trabajo se regirán por el horario que habitualmente han venido manteniendo.

La Empresa procurará adecuar los horarios de trabajo del personal cuando concurran circunstancias imperiosas de convivencia familiar o individuales específicas cuya urgencia o naturaleza así lo haga aconsejable.

Artículo 17 - Calendario Laboral -

- Cada año, la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes, a todos o algunos de los centros de trabajo, confeccionará la propuesta de Calendario que trasladará a la Representación de los Trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo.
- Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogará la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.
- De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones entre ambas representaciones en un plazo máximo de quince días, se remitirá el asunto a la Autoridad Laboral competente para su decisión.
- Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice estos traslados la correspondiente Autoridad Laboral.
- El centro de trabajo de Madrid adecuará su Calendario Laboral al que determine la Autoridad Laboral competente para cada año de vigencia del Convenio; no obstante ello, y de común acuerdo entre la representación de la Empresa y la representación de los Trabajadores, podrán establecer hasta un máximo de dos puentes anuales, a recuperar a razón de una hora diaria durante los días inmediatamente anteriores al disfrute de cada uno de los puentes.

Artículo 18 - Vacaciones -

- Las vacaciones en la Empresa se disfrutarán preferentemente en verano y Navidad. Esto supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán en los dos períodos citados, pero que, de concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos, u otras causas graves, la Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo, de no alcanzarse éste decidiría la jurisdicción competente.

Las fechas de disfrute de ambos períodos serán fijadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la normativa aplicable, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los períodos de disfrute colectivo, se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la Dirección.

- Para 1992, el período de vacaciones es de 26 días laborables, uno de los cuales será siempre disfrutado de forma individual, de acuerdo con los criterios que se recogen en el presente artículo.

Las vacaciones colectivas para este año, se disfrutarán en los períodos siguientes:

Verano	: 3 al 30 de Agosto (20 días laborables)
Navidad	: 24 al 31 de Diciembre (5 días laborables)

- A partir de 1993, el período de vacaciones se estipula en 27 días laborables, dos de los cuales serán siempre disfrutados de forma individual. Excepcionalmente para 1993, uno de estos dos días se añadirá a las vacaciones colectivas de Navidad, quedando las mismas del 24 de Diciembre al 2 de Enero de 1994, ambos inclusive.

Para 1993, los períodos de vacaciones colectivas se fijarán una vez conocido el Calendario Oficial, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio, comprendiendo, en todo caso, cuatro semanas en verano y una en Navidad.

4. Criterios para el disfrute del día individual.

- Todos los días laborables de nuestro calendario son hábiles para el disfrute de dicho día, excepto el día anterior y posterior a las vacaciones colectivas.
- Sóloamente podrá haber cada día un empleado por Encargado/Supervisor disfrutando el día individual de vacaciones.
- Para la asignación del disfrute de estos días, en principio, cada empleado solicitará, a su elección, el(los) día(s) individual(es) que le interese(n).
- En el supuesto que dos o más empleados del grupo de trabajadores de un mismo Encargado/Supervisor coincidieran en la elección del día individual de vacaciones, se aplicaría el criterio de antigüedad en la Empresa para dilucidar quien tendría preferencia a elegir primero, prevaleciendo el más antiguo sobre el más moderno.
- En el supuesto de coincidir también en la antigüedad en la Empresa, tendría preferencia a elegir primero el de más edad.
- Los empleados que hayan sido superados por el más antiguo en la Empresa, elegirán otro día de los disponibles que no hayan sido cubiertos por el resto del grupo, siguiendo entre ellos el orden de sus propias antigüedades.

Artículo 19 - Horas Extraordinarias -

- En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.
- El importe de las horas extraordinarias sufrirá el aumento correspondiente como consecuencia del incremento aplicado a las retribuciones.
- El Comité de Empresa como órgano colectivo y sus miembros individualmente, se comprometen a que, durante la vigencia de este Convenio no se opondrán a la libre aceptación por parte de los trabajadores de las horas extraordinarias que tanto colectiva como individualmente pueda programar la Empresa. En caso de programación colectiva, la Empresa comunicará la misma y sus causas a la Representación de los Trabajadores con una antelación mínima de ocho días.
- La Empresa facilitará trimestralmente al Comité de Empresa información sobre horas extraordinarias, observando éste, sobre esta materia, el sigilo profesional definido en la normativa laboral.
- El personal que trabaja en régimen de turnos continuados de 7 días a la semana (Seguridad Industrial, Vigilancia, Servicio Contra Incendios y Planta Motriz) realizará, previa petición de la Empresa, las horas extraordinarias que sean precisas para cubrir las necesidades de los servicios a los cuales se encuentran adscritos, dada la naturaleza de los mismos.

Artículo 20 - Acuerdo sobre Mantenimiento -

Las partes contratantes son conscientes del grave problema existente en la Empresa con los Departamentos de Mantenimiento, por cuanto con su actual sistema de trabajo a tres turnos, no pueden cubrirse satisfactoriamente las necesidades del complejo sistema industrial de la factoría de Almusafes.

Por su parte los límites legales en la realización de horas extraordinarias suponen un grave obstáculo para la solución de dicho problema.

Con el fin de paliar, en parte, esta cuestión, y siempre en el bien entendido que con la experiencia acumulada en años anteriores existe el convencimiento de que la mayoría de las horas realizadas como extraordinarias por los Departamentos de Mantenimiento, son susceptibles de ser consideradas, a todos los efectos, con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, se acuerda lo siguiente:

- Se pacta para el personal de Mantenimiento la posibilidad de realizar, preferentemente en sábados y festivos, un promedio de 50 horas/año/hombre, que en ningún caso supondrán más de 100 horas/año/hombre a nivel individual, siempre y cuando estas horas puedan tener la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Las horas a que se refiere el punto 1 de este Acuerdo, son adicionales a las reguladas en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar la totalidad de las horas extraordinarias previstas en este artículo (las máximas legales y las pactadas), acumuladamente en Sábados y festivos, hasta un máximo de 8 horas por jornada, respetándose, en todo caso, los topes previstos en los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- La realización de las horas a que se refieren las estipulaciones del presente pacto será voluntaria, procurando que estas horas se distribuyan proporcionalmente entre todos los componentes de cada especialidad.

Estas horas se abonarán con el recargo del 75% o 100% del precio de la hora normal de trabajo, según se realicen en Sábado o festivo.
- El Comité de Empresa, como Órgano Colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen durante la vigencia del presente pacto, a no oponerse a la libre aceptación por parte de los trabajadores de Mantenimiento, de las horas extraordinarias y de las pactadas en este documento, que la Empresa pueda programar.

Asimismo, el Comité de Empresa se compromete a no tomar ninguna acción legal en contra de este pacto, siempre que no se excedan los límites establecidos en el mismo.
- La Empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa la siguiente información sobre cada uno de los Departamentos afectados por este Acuerdo (Mantenimiento, A.T.S., Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos):
 - Número total de empleados
 - Horas realizadas.
 - Horas acumuladas desde el comienzo del año.
- Hacer extensivo el contenido de este artículo al personal correspondiente del Departamento Médico de Empresa.

(A.T.S., Conductores de Ambulancia), Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos y a 50 trabajadores de Ingeniería de Equipos, Matricería, Verificación de Dispositivos y Mantenimiento Sistema "Broadcasting".

Artículo 21.- Horas Estructurales.-

Desde el 1 de Enero de 1986, se consideran como horas extraordinarias estructurales las realizadas por el personal de los Departamentos de Mantenimiento. Asimismo, podrán ser consideradas como estructurales las necesarias para cubrir la preparación y el lanzamiento de nuevos productos, la realización de inventarios y las necesarias para cubrir retrasos en trabajos administrativos de departamentos tales como Nóminas, Sistemas, etc.

TITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 22.- Definición.-

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 23.- Conceptos Retributivos a Efectos Legales.-

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de FORD ESPAÑA, S.A., son los siguientes:

A. Salario Base.

B. Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

1. Carencia de Incentivo.
2. Asistencia.
3. Puntualidad.
4. Movilidad.

C. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

1. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

D. Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación:

1. Complementos personales:
 - 1.1 Antigüedad.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - 2.1 Nocturnidad
 - 2.2 Plus de Jefe de Equipo.
 - 2.3 Plus de Turno Especiales

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

Artículo 24.- Salario Base.-

Lo constituye el salario base que FORD ESPAÑA, S.A. paga a sus empleados según sus categorías.

Artículo 25.- Carencia de Incentivos.-

Es el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que FORD ESPAÑA, S.A. paga colectivamente a sus empleados, habida cuenta de que no existe un sistema de retribución por incentivos.

Artículo 26.- Asistencia.-

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo.

Artículo 27.- Puntualidad.-

Este complemento por cantidad y calidad de trabajo, es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo.

Artículo 28.- Movilidad.-

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a los empleados para estimular la versatilidad de funciones u operaciones y para conseguir los cambios de puestos de trabajo que pueden ser necesarios por motivos de organización y producción, dentro de los límites establecidos por la Ley.

Artículo 29.- Antigüedad.-

Es el complemento salarial de índole personal que percibe el empleado en función de su vinculación en el tiempo a la Empresa, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base real.

Se devenga a partir del primer quinquenio de permanencia ininterrumpida en la Empresa y su acumulación progresiva no podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa. Este criterio será aplicable también a los que hubieren ingresado con cualquiera de las modalidades de contratación no fija, siempre y cuando los afectados a la finalización de sus respectivos contratos se incorporen, sin interrupción, como fijos de plantilla.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en FORD ESPAÑA, S.A., incluidos los períodos de prueba. No computarán a estos efectos los períodos de suspensión o interrupción del contrato de trabajo salvo que la suspensión o interrupción llevare implícito por Ley dicho cómputo de la antigüedad.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en FORD ESPAÑA, S.A., cualquiera que fuere el grado salarial del empleado, comenzando a devengarse a partir del 1º de Enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde el 1º de Enero del año siguiente, si es posterior.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, si el empleado reingresare posteriormente en la Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 30.- Naturaleza del Acuerdo sobre Salarios.-

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio, consisten en:

Para 1992, la aplicación porcentual de un 7% sobre los salarios brutos anuales que regían en 31 de Diciembre de 1991.

Para 1993, la aplicación porcentual de un 7% sobre los salarios brutos anuales que rijan en 31 de Diciembre de 1992.

Se entiende por Salario Bruto Anual, a los efectos del presente Convenio, aquél que se denomina como tal en las Tablas Salariales que configuran el Anexo Número Uno (1) de este Convenio. No obstante, en el supuesto que el salario bruto anual del empleado no coincida con el que figura en dichas Tablas, se tomará como tal el que aparece en el S-8 bajo este mismo concepto.

El Salario Bruto Anual, desglosado en los diversos conceptos retributivos que se especifican en las Tablas Salariales, retribuye la jornada laboral anual pactada en el Artículo 15 de este Convenio, cualquiera que fuere el número de días, naturales y laborable, fiestas y vacaciones que correspondan a cada año de vigencia del Convenio.

Las remuneraciones pactadas, o que se pacten, durante la vigencia de este Convenio, han sido acordadas en función de las horas efectivas de trabajo para cada año, y en función de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo con la legislación vigente, deban ser realizados y obtenidos como contraprestación por dichas remuneraciones.

Artículo 31.- Cláusula de Revisión Salarial.-

Para 1992, y tan pronto se constata oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado (7,0%) y el IPC real más 2 puntos para todos los empleados.

Para 1993 y una vez constatado oficialmente el IPC real en dicho año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado (7,0%) y el IPC real más 1,5 puntos, para todos los empleados.

Estas revisiones se aplicarían porcentualmente a los salarios brutos anuales que regían al 31 de Diciembre de 1991 para 1992 y al 31 de Diciembre de 1992 para 1993, todo ello con efectividad del 1 de Enero de 1992 y 1993 respectivamente.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro de los 2 meses siguientes al día en que se recibiera en la Dirección de Relaciones Industriales de la Empresa el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 32.- Gratificaciones Especiales.-

Tanto para 1992 como para 1993, se abonará una gratificación especial de 45.000,- Ptas por empleado que se hará efectiva para 1992 dentro de los 2 meses siguientes a la firma del Convenio y para 1993, en la misma fecha en que se haya hecho efectiva la de 1992.

Peribirán íntegramente cada una de estas gratificaciones especiales los empleados a jornada completa que tengan una antigüedad mínima reconocida de un año en la fecha exacta en que se haga efectivo el pago. Los empleados con antigüedad inferior al año en la fecha indicada y jornada completa, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los empleados a tiempo parcial con antigüedad superior al año percibirán la gratificación proporcionalmente a la jornada, y si su antigüedad es inferior al año, percibirán la gratificación en función del tiempo de permanencia y su jornada.

Ninguna de estas gratificaciones especiales es integrable en el salario bruto anual.

Artículo 33.- Plus de Nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se verán incrementadas en un 40 por 100 sobre el Salario Base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que trabaje en régimen de tres turnos y régimen continuado de siete días semanales, cuando trabaje en turno de noche, percibirá el plus correspondiente a 7 horas y 45 minutos, aunque su jornada pudiese ser inferior, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 15 punto 1 de este Convenio.

El plus de nocturnidad correspondiente a los distintos grados salariales se expresa en la tabla correspondiente del Anexo Número Uno (1).

Artículo 34.- Plus de Jefe de Equipo.-

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional, que perciben aquellos empleados que, efectuando las funciones del puesto que tengan asignado, asumen, bajo la supervisión del Encargado/Supervisor, el control de trabajo de un grupo de operarios de su mismo o inferior Grado Salarial, en número no inferior a tres ni superior a quince.

Los Jefes de Equipo serán nombrados previa la superación de los tests psicotécnicos, pruebas teóricas y prácticas sobre las funciones del puesto de mayor grado de los existentes en el grupo, así como del correspondiente curso de capacitación.

Para dicha selección serán considerados todos los componentes del grupo que así lo deseen. De no superar la totalidad de las pruebas un número suficiente de empleados, se dará acceso a la selección a empleados de un ámbito superior al grupo (sección, centro de costos, área/departamento) hasta cubrir el número de puestos anunciados.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consiste en el 20 por 100 sobre el Salario Base de su grado.

Quienes cesen en el desempeño de las funciones como Jefes de Equipo, después de ostentar dicha condición durante un año consecutivo o tres en períodos alternos, tendrán derecho a seguir percibiendo el plus, en igual cuantía a la del momento del cese, hasta tanto sea absorbido por el superior salario devengado por ascenso de grado.

Artículo 35.- Plus de Turnos Especiales.-

Para todo el personal que trabaja (a tiempo parcial o jornada completa) en los departamentos de la Empresa que en la actualidad o en el futuro requieran una actividad continuada durante los siete días de la semana y siempre y cuando desarrollen su jornada normal de trabajo en Sábado, Domingo y/o Festivo, se estipula un Plus de Turnos Especiales, que percibirá de la siguiente forma:

	1990	1991
Por jornada normal de trabajo en Sábado.	645.-Pts/h	690.-Pts
Por jornada normal de trabajo en Domingo:	725.-Pts/h	775.-Pts
Por jornada normal de trabajo en festivo:	805.-Pts/h	860.-Pts

Dichas cantidades se abonarán por hora trabajada.

Este plus se percibirá además del salario correspondiente a dicho día trabajado, tal y como se expresa en la tabla correspondiente del Anexo Número Uno (1).

Artículo 36.- Horas Extraordinarias.-

El importe de las horas extraordinarias correspondiente a los grados salariales está expresado en el Anexo Número Uno (1).

TITULO IV

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 37.- Permisos Retribuidos.-

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Tres días laborables por alumbramiento de esposa, nacimiento y adopción legal de hijo. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrán ser hasta cinco días naturales en total.
- Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) y sus afines (padres políticos, nueros, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o esposo/a del hermano/a).
- Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos o hermanos.
- Dos días naturales, ampliables hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de nueros, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.
- Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo y mediante los justificantes y documentos legales o demás medidas, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

Se adjunta a este Convenio un cuadro especificativo de licencias por desplazamiento (Anexo Número Cuatro (4)).

Artículo 38.- Vías Internas de Reclamación.-

Toda queja o reclamación individual que se produjere durante la vigencia del Convenio por consecuencia de la aplicación o interpretación de sus preceptos, deberá ser sometida previa

y preceptivamente a los diversos organismos paritarios regulados en este texto, a través de los procedimientos al efecto establecidos, sin perjuicio de la ulterior intervención de los Tribunales o Autoridad Laboral Administrativa competente.

Para aquellas reclamaciones que, por su contenido, no puedan ser tratadas en una Comisión Paritaria que tenga su propio sistema de reclamaciones, se utilizará el procedimiento establecido en el Anexo Número Ocho (8).

Artículo 39.- Ascensos y Tribunales.-

En materia de Ascensos y Tribunales para proveerlos, se estará a lo acordado en el procedimiento especial que se incluye en este Convenio como Anexo Número Cinco (5).

ARTICULO 40 - SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

El empleado que se incorpore con carácter oficial o voluntario, a cualquiera de las situaciones contempladas en este artículo, y por el tiempo mínimo legalmente exigible, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpléndolo y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su cumplimiento, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Podrá reintegrarse al trabajo el licenciado en cualquiera de ambas situaciones con permiso temporal superior a un mes siempre que medie autorización expresa para poder trabajar durante tal permiso. Cuando tales permisos sean de duración inferior a un mes el reintegro quedará a decisión de la Empresa. El tiempo así trabajado computará a efectos del derecho a la vacación complementaria individual.

El empleado fijo que ocupare la vacante temporal de un compañero en servicio militar o prestación social sustitutoria, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

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

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

Artículo 41.- Ropa y Enseres de Trabajo.-

A todos los empleados cuyos puestos de trabajo así lo requieran, se les proveerá de la ropa de trabajo y calzado adecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Empresa que se incluye como Anexo Número Nueve (9).

Dicha ropa y calzado se entrega para ser utilizado para y durante la ejecución del trabajo encomendado por consecuencia del contrato laboral.

Artículo 42.- Cese de Empleados.-

Los empleados de la Empresa que deseen causar baja voluntaria en el servicio de FORD ESPAÑA, S.A. vendrán obligados a comunicarlo por escrito dirigido a la Dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

- Empleados de grado 1 al 10 de la Tabla I del Convenio: 15 días naturales
- Empleados de grado 1 al 6 de la Tabla II del Convenio: 30 días naturales
- Empleados de grado 7 o superior de la Tabla II del Convenio: 60 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva del afectado, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

TITULO V

BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 43.- Prestación complementaria por Incapacidad Laboral Transitoria.-

- En caso de Incapacidad Laboral Transitoria (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la Empresa abonará al trabajador, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.
- En aquellos días laborables durante los cuales el trabajador perciba las mencionadas prestaciones económicas, que por la Incapacidad Laboral Transitoria abona la Seguridad Social, la Empresa complementará hasta el 80 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador durante las cuatro primeras semanas.

Transcurridas estas cuatro semanas de baja y hasta un período máximo de tiempo de 18 meses, la Empresa complementará hasta el 90 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador.

Artículo 44.- Ayuda por Hijos Minusválidos.-

Los enpleados con hijos minusválidos que sean calificados como tales por los servicios correspondientes de la Seguridad Social y sean beneficiarios de los subsidios que están establecidos al efecto, percibirán la ayuda siguiente:

1992	: 75.000.-Pts.
1993	: 80.000.-Pts.

A partir de 1991, esta ayuda se hace extensiva al cónyuge del empleado que reúna las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

Esta ayuda, que se abonará de una sóla vez en el mes de Diciembre de cada año, dejará de abonarse si los Servicios correspondientes de la Seguridad Social dejaren sin efecto el subsidio oficial por desaparición de la causa que lo originó.

De concurrir la circunstancia de que el padre y la madre fuesen empleados de la Empresa, la ayuda se haría efectiva a uno solo de ellos.

Artículo 45.- Absentismo.-

a) Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuado de los servicios de medicina de Empresa y de la Seguridad Social así como con unas adecuadas condiciones de Seguridad e Higiene y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la Empresa como los trabajadores, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

b) La Representación de los Trabajadores se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar al trabajador sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la Empresa y en las cuales haya participado la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

c) Se conviene que, en el plazo de tres meses a partir de la fecha en que entre en vigor el Convenio, se articulará entre ambas representaciones la creación de un Comité Mixto cuyo propósito sería estudiar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como coordinar y exigir la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la Seguridad Social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicho Comité informaría a los trabajadores sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La Representación Social en dicho Comité estará compuesta por miembros que ostenten el cargo de miembros del Comité de Empresa.

d) Asimismo, ambas partes reconocen que el propósito de estas campañas y Comité es la reducción del absentismo en general y la corrección de sus causas, analizando los caminos tendientes a corregir los problemas que pongan de manifiesto los estudios realizados.

Artículo 46.- Ayuda de Vivienda.-

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la Empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio, la Ayuda de Vivienda quede fijada en la siguiente forma:

	1992	1993
Fondo	120.000.000	130.000.000
Límite individual	500.000	500.000

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 4 años.

b) El trabajador pagará a la entidad bancaria un interés del 6% anual, siendo a cargo de la Empresa la diferencia de interés a pagar.

c) De las cantidades establecidas para el fondo, se destinará hasta un máximo de 3.200.000.-Pts para el año 1992 y 3.466.000.-Pts para el año 1993, para atender peticiones de los empleados del Centro de Trabajo de Madrid.

d) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

e) Se concederá para la compra de viviendas que estén situadas en un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo.

f) El empleado necesitará, en primer lugar, obtener la aprobación de la Empresa a propuesta del Comité de Ayuda Social, para lo que deberá cumplimentar el correspondiente impreso de solicitud de préstamo.

g) Si la Empresa da su conformidad, el préstamo será gestionado por el empleado con la entidad bancaria que designe la misma.

h) La Dirección adquiere el compromiso de que mensualmente se descuenta al empleado en su nómina las cuotas de devolución del préstamo. Los términos se fijarán por la Comisión de Ayuda Social y Transportes.

Artículo 47.- Préstamos Personales.-

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la Empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio, los Préstamos Personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

	1992	1993
Fondo	11.600.000	12.500.000
Límite Individual	242.000	260.000

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 2 años y sin interés alguno.

b) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

Artículo 48.- Ayuda de Estudios.-

De acuerdo con el procedimiento existente en la Empresa, estas ayudas consistirán en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

	1992	1993
a) Estudios superiores:		
Matrícula	52.800	56.100
Gastos complementarios 14.900	15.800	
b) Otros estudios: (COU, BUP, EGB, FP1, FP2, etc.)		
Matrícula y gastos complementarios	41.984	44.629

Podrán solicitar la Ayuda de Estudios los empleados que se matriculen de todas, de la mitad o mitad más uno (en caso de número impar) asignaturas de un curso.

Para recibir la ayuda económica será requisito indispensable acreditar el haber aprobado la mitad o todas las asignaturas de un curso. Como consecuencia, el importe de la ayuda será del 50% o del 100% según se justifique el haber aprobado el 50% de asignaturas del curso o el total de las mismas.

Artículo 49.- Seguro de Vida.-

Para 1990, el capital asegurado que corresponde a cada trabajador será el equivalente a 18 mensualidades de retribución bruta (excluyendo horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.) y hasta la cantidad o tope máximo mensual que en cada momento esté establecido por la Seguridad Social.

A partir de 1991, el capital asegurado pasará a ser de 24 mensualidades en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales fuesen superiores a la cantidad o tope máximo, establecido por la Seguridad Social, tendrán, además, un capital equivalente a 24 veces la cantidad que exceda del tope máximo.

La contribución de los trabajadores continuará siendo de 9 céntimos mensuales por cada 1.000.-Pts. que excedan de 100.000.

Artículo 50.- Ayuda de Comida.-

Durante la vigencia de este Convenio, se establece una ayuda de comida por valor de:

a) 480.-Pts. para 1992 y 510.-Pts. para 1993 por trabajador y día trabajado para aquellos trabajadores que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.

b) 750.-Pts. para 1992 y 806.-Pts. para 1993 por trabajador y día trabajado para el personal que trabaja en la oficina de Madrid y debido a que no cuentan con servicio de comedor.

Artículo 51.- Subsidio de Comida.-

La Dirección de la Empresa asume el compromiso de absorber el 50% de los incrementos que se produzcan en los precios de las comidas, durante la vigencia de este Convenio.

Este subsidio es aplicable sólo donde exista servicio de comedores en el centro de trabajo.

Artículo 52.- Compensación por Tiempo de Transporte (exceso de media hora).-

De acuerdo con los principios establecidos en el acuerdo que sobre este artículo fué suscrito con la Representación Social el 27 de Junio de 1978, la Empresa abonará a sus trabajadores, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el Anexo Número Dos (2), las cantidades que a continuación se expresan:

	1992	1993
Grupo I	8.765	9.360
Grupo II	16.652	17.780
Grupo III	28.047	29.940
Grupo IV	40.320	43.040

Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales.

En el supuesto de que algún empleado cambie su lugar de residencia, tanto si se acerca como si se aleja de factoría, se le abonará la compensación por tiempo de transporte, si procediere, de acuerdo con el grupo en el que se encuentre encuadrado el nuevo domicilio.

Artículo 53.- Plus de Distancia.-

De acuerdo con la legislación que rige el abono de este plus, la Empresa pagará la cantidad de 12.-Pts por kilómetro en 1992 y 14.-Pts por kilómetro en 1993, a aquellos trabajadores que no puedan utilizar habitualmente el servicio de transporte de trabajadores. Es decir, a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios y por no contar con servicio de transporte de trabajadores, desde su domicilio habitual al centro de trabajo de Almusafes, así como a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios desde su domicilio habitual hasta el punto de recogida más próximo del mencionado servicio de transporte, y en todo caso dentro del ámbito de la provincia.

Artículo 54.- Plan de Pensiones.-

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa llevará a cabo un estudio sobre un plan de pensiones para empleados, los resultados del cual serán comunicados al Comité de Empresa para su consideración.

Artículo 55.- Mayores de 58 Años.-

Los empleados mayores de 58 años que estén adscritos a un régimen de turnos que lleve implícito el prestar sus servicios durante el turno de noche, pueden solicitar el cambio a otro puesto de trabajo que no implique trabajar en dicho turno.

La solicitud la dirigirá a la Gerencia y a Relaciones Laborales del Area/Departamento a que pertenece el empleado, a través de su mando inmediato.

Las solicitudes serán atendidas tan pronto como la estructura organizativa y productiva permita efectuar el cambio. Salvo casos de limitaciones médicas de difícil colocación en otros puestos de trabajo, las demás solicitudes serán atendidas en un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de solicitud del empleado. Llevado éste a cabo, el empleado dejará de percibir el plus de nocturnidad.

Artículo 56.- Excedencias

En los casos a que hace referencia al Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores - "Excedencia para el Cuidado de Hijo", se amplía a 15 meses la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 57.- Revisión de Puestos de Trabajo

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa procederá a la revisión de los puestos de la Tabla I relacionados con producción y clasificados, en la actualidad, en grados 1, 2 y 3 al objeto de propiciar el enriquecimiento de sus tareas hacia funciones de nivel superior con la consiguiente reclasificación de los mismos al grado 4 de la citada Tabla I.

Esta revisión se hará gradualmente a lo largo de 1992, de forma que al 31 de Octubre se haya concluido el proceso. Las promociones a grado 4 serán efectivas a partir del día 1 de Noviembre.

Asimismo, la Empresa se compromete a que, durante la vigencia de este Convenio, se lleven a cabo estudios con el fin de buscar nuevas formas de trabajo que, proporcionando mayor eficacia y flexibilidad, permitan efectuar nuevas promociones al personal relacionado con producción.

Si estos estudios dieran como resultado la promoción de algún puesto de trabajo, los mismos serían revisados previamente a su implantación con la Comisión Mixta de Valoración.

Artículo 58.- Economía

La Empresa se compromete a estudiar alternativas a través de cadenas de alimentación que permitan dar a los empleados del centro de trabajo de Madrid un tratamiento similar al que tienen los empleados de Almassafes.

TITULO VI

COMISION PARITARIA DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 59.-

La organización práctica del trabajo en FORD ESPAÑA, S.A., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

FUNCIONES

Artículo 60.-

La Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo de FORD ESPAÑA, S.A. tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

- ... Canalizar las reclamaciones individuales en materia de valoración de puestos de trabajo que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre valoración de puestos de trabajo que la Compañía tiene establecido.
- ... Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunos, una vez estudiada la reclamación, si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.
- ... Acordar recomendaciones a la Dirección de la Empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario.
- ... Para el mejor cumplimiento de sus fines, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición de la representación de los Trabajadores en esta Comisión el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, homologado por la Dirección General de Trabajo mediante resolución de 28 de Octubre de 1982.

COMPOSICION

Artículo 61.-

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

- ... 3 representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo de entre los cuales nombrarán al Secretario
- ... 3 representantes de la Dirección de la Compañía, de entre los cuales ésta nombrará al Presidente

Artículo 62.-

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo causa justificada que apreciará el Presidente. Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

Artículo 63.- Celebración de Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión, o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Empresa y los trabajadores.

Los acuerdos sobre reclamaciones se retrotraerán a todos los efectos a la fecha en que se presentó la reclamación.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los Representantes de los Trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 64.- Reuniones Extraordinarias

Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la Comisión Paritaria se reunirá, previo acuerdo entre ambas Representaciones, semanalmente con el objeto de resolver los problemas planteados, a la mayor brevedad posible.

Artículo 65.- Asesoramiento

En los casos en que la Comisión Paritaria deba conocer sobre reclamaciones relacionadas con un puesto determinado, podrá solicitar la presencia en la reunión en que haya de ser analizada la reclamación, del superior jerárquico del reclamante o cualquier otra persona de la Empresa cuyo asesoramiento se estime necesario, así como a la información que sobre Valoración de Puestos fuera precisa.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

Artículo 66.- Reclamaciones sobre Valoración de Puestos de Trabajo

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la Compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la Empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 68, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 67.- Fase Inicial sobre Reclamaciones de Valoración de Puestos

El empleado que desee efectuar una reclamación relativa al nivel, funciones o características de su puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento de su superior, quien se asegurará de que las funciones realizadas corresponden al puesto de trabajo y que tanto las funciones como las habilidades exigibles se adecuan al nivel de valoración asignado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el caso.

Resuelta favorablemente una reclamación en fase previa, a través del procedimiento especial establecido en el presente artículo, la Empresa comunicará la resolución a la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo para que ésta dé traslado de la misma al interesado en presencia de su superior y del Representante de Relaciones Laborales de la Planta.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 12 días laborables, el empleado, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dió la respuesta.

Artículo 68.-

El trabajador, que habiendo agotado las vías establecidas por la Compañía para efectuar reclamaciones sobre valoración de puestos de trabajo, no encontrase satisfactoria la respuesta de la Empresa, podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la Reclamación:

Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna, debiendo ser interpuesta en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la Empresa la resolución a través del Procedimiento Interno.

2. Presentación de la Reclamación:

La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del Mando:

El mando que recibió la reclamación, enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a Relaciones Laborales Local, en plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Valoración.

Artículo 69 -

Para que una reclamación sobre valoración de puestos de trabajo, pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

- Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del artículo 64 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la Compañía.
- Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, como mínimo, dentro de los últimos seis meses.

Artículo 70 -

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión Paritaria serán comunicados por escrito a las partes interesadas en el plazo de 15 días desde la adopción del acuerdo.

Artículo 71 - Especificaciones de los Puestos de Trabajo -

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa facilitará progresivamente a los mandos, para que obren en su poder y puedan ser constatadas cuando fuese requerido por los trabajadores afectados, el documento denominado "Especificación de Puesto de Trabajo" existente para cada uno de ellos.

Copia de estas mismas especificaciones se entregará al Comité de Empresa, para su constancia.

Dicho documento refleja, de forma general, los deberes típicos y principales de los puestos de trabajo; no siendo, en modo alguno, una exhaustiva descripción que incluya todas y cada una de las tareas exigibles. En él se incluirá el grado que corresponda al puesto según valoración.

Cuando los puestos de trabajo experimenten cambios importantes en las funciones típicas de los mismos, la Dirección de la Empresa producirá a la mayor prontitud, nuevas especificaciones adaptadas a las nuevas circunstancias.

**COMISION PARITARIA
DE METODOS Y TIEMPOS**

Artículo 72 -

La organización práctica del trabajo en FORD ESPAÑA, S.A., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

FUNCIONES**Artículo 73 -**

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de FORD ESPAÑA, S.A. tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

- Canalizar las reclamaciones en materia de métodos y tiempos que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del Procedimiento Especial de quejas sobre Métodos y Tiempos que la Compañía tiene establecido. A tal efecto, y a petición razonada de cualquiera de sus componentes dirigida al Presidente de la Comisión, será informada de la velocidad de la cadena referida al programa de producción y demás circunstancias concurrentes en el momento en que se produjo la reclamación.
- Acordar recomendaciones a la Dirección de la Empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema, si así se considerase necesario.
- Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunas una vez estudiada la reclamación, sobre las materias siguientes:
 - Si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.
 - Si considera procedente o no que se efectúe la revisión de tiempos y rendimientos.

El acuerdo para que se efectúe dicha revisión sólo podrá estar basado en alguno de los siguientes hechos:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Se incorpora al presente Convenio (Anexo Número Diez) el contenido que sobre esta materia se recoge en el Acuerdo de 28 de Marzo de 1989.

COMPOSICION**Artículo 74 -**

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

- 4 representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo.
- 4 representantes de la Dirección de la Compañía

La Comisión Paritaria designará de su seno, un Presidente y un Secretario.

Artículo 75 -

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo caso justificado que apreciará el Presidente.

Para tales casos se designarán tanto sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

CELEBRACION DE REUNIONES**Artículo 76 -**

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos sobre modificaciones o no, según sea el caso, se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Empresa y los trabajadores.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los Representantes de los Trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 77 -

Excepcionalmente, la Comisión Paritaria se podrá reunir, con carácter extraordinario, cuando ambas Representaciones estén de acuerdo sobre la necesidad de celebración de la reunión. La reunión podrá ser solicitada por cualquiera de las Representaciones con una antelación mínima de 72 horas hábiles.

En estas reuniones extraordinarias se tratarán aquellas reclamaciones que por su urgencia no pudiesen esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

INFORMACION**Artículo 78 -**

La Comisión Paritaria tendrá acceso a la información que considere necesaria de los Departamentos Técnicos de la Empresa. Dicha información quedará sujeta al sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES**Artículo 79 - Reclamaciones sobre Métodos y Tiempos -**

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la Compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la Empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 81, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 80 - Procedimiento Inicial sobre Reclamaciones de Métodos y Tiempos -

Si un trabajador tiene dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desea formular una queja, deberá ponerlo en conocimiento de su encargado o superior, quien se asegurará que las condiciones de trabajo del operario son las que corresponden a los estudios de Ingeniería Industrial y que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para desarrollar el trabajo que tiene encomendado.

El encargado, ante una petición razonada y vista la información recibida, informará a su vez, verbalmente, al interesado sobre el contenido de su trabajo, en base a la documentación de la Empresa que, en cada caso, resulte aplicable.

Queda entendido que en aquellos casos en que una operación concreta sea ejecutada por un equipo de trabajo, la respuesta del encargado se dará al empleado reclamante referida al equipo del que forma parte.

Ante una posible discrepancia del trabajador, el encargado recabará la presencia del Departamento de Ingeniería Industrial de la Planta para resolverla.

Si finalmente la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 10 días laborables, éste podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos en el plazo de 5 días desde que recibió la comunicación.

Artículo 81 -

El trabajador que habiendo agotado la vía establecida en el artículo anterior para efectuar reclamaciones sobre Métodos y Tiempos, no encontrase satisfactoria la respuesta de la Empresa, podrá presentar su reclamación por escrito ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la Reclamación.

Se formulará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación anterior.

La reclamación se interpondrá en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la Empresa la resolución a través del Procedimiento Interno.

2. Presentación de la Reclamación:

La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del Mando:

El mando que recibió la reclamación enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a Relaciones Laborales Local, en el plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.

Artículo 82.-

Para que una reclamación sobre Métodos y Tiempos pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

- Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del Artículo 81 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la Compañía.
- Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, con anterioridad.

Para poder reproducir una reclamación deberán transcurrir, por lo menos, seis meses.

TITULO VII

CAMBIOS Y TRASLADOS DE PUESTOS DE TRABAJO

SECCION PRIMERA: GENERALES

Artículo 83.- Definición.-

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus centros de trabajo realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio. Puestos de trabajo son los enunciados en el Anexo Número Tres, (3) del presente Convenio y recogidos en los distintos grados salariales expresados en el referido Anexo, así como los puestos de nueva creación de los cuales tendrá conocimiento la Comisión Paritaria de Valoración.

La lista de los puestos de trabajo se entiende como enunciativa y no exhaustiva.

La movilidad se clasifica:

- ... Por su contenido o alcance: en geográfica y en funcional.
- ... Por su duración: en provisional o definitiva.

Artículo 84.- Movilidad Geográfica.-

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el número 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del citado artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica, los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que esta Compañía tiene establecidos.

Artículo 85.- Movilidad Funcional.-

La movilidad se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

SECCION SEGUNDA: CAMBIOS PROVISIONALES

Artículo 86.- Definición.-

Son cambios provisionales aquéllos que se realicen por un período de tiempo inferior a seis meses consecutivos naturales en un año o los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reintegro y a la ocupación del puesto de trabajo.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores cuya movilidad haya sido llevada a cabo debido a re colocación por limitaciones médicas, reconocidas por el Servicio Médico de Empresa. En estos casos no se consolidarán los puestos de trabajo.

Artículo 87.- Fin de la Provisionalidad.-

a) La provisionalidad finalizará cuando:

- ... Transcurra el plazo fijado en el artículo anterior.
- ... Cese la causa que motivó el cambio.
- ... El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad, la persona volverá al puesto de origen.

SECCION TERCERA: CAMBIOS DEFINITIVOS

Artículo 88.- Definición.-

Se considerarán como tal, aquéllos que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter continuado y permanente.

SECCION CUARTA: CRITERIOS GENERALES

Artículo 89.-

Sobre la base de que los cambios de puestos de trabajo se efectúen de una forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento, se pactan las normas que serán de aplicación general para todos los casos, salvo las excepciones que expresamente figuren en este Título.

Las normas de aplicación general son las siguientes.

- Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
- A los efectos previstos en el presente Título, se considerarán Grupos Profesionales a los siguientes:

Personal obrero y subalterno:

- Peones.
- Especialistas en grados 2, 3, 4 y 5.
Mozos especialistas de almacén
Subalternos en grados 2, 3, 4 y 5.
- Especialistas en grados 5, 6 y 7.
Subalternos en grados 5, 6 y 7.
Oficiales en grados 5, que no sean de Mantenimiento.
- Subalternos en grados 7 y 8
Oficiales en grados 6, 7, 8 y 9 con las limitaciones derivadas o exigidas por su especialidad.

Personal Administrativo:

- Auxiliares administrativos.
- Oficiales administrativos y cajeros.
- Jefes administrativos.

Personal Técnico no Titulado:

- Técnicos no titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

Personal Técnico Titulado:

- Técnicos titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

- Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán entre personal que se ofrezca voluntario o siguiendo el criterio de antigüedad, entre los operarios cuya movilidad sea necesaria.
- Los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados preferentemente por empleados voluntarios que tengan el grado salarial que corresponda a dicho puesto.

Si lo dicho en el párrafo anterior no fuera posible, se respetará el salario más alto cuando el puesto de trabajo a ocupar tenga un nivel salarial inferior y si el cambio es a un puesto superior, se pagará la diferencia salarial mientras dure dicho cambio.

- Cuando el cambio de puesto se realice a un puesto de trabajo de nueva creación, o de contenido totalmente distinto, o que no haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación que, en función de la dificultad del puesto, se establece del siguiente modo:

Personal obrero:	7 días. (Se exceptúa de este grupo a los profesionales de oficio, que tendrán un período de adaptación de 15 días, así como a los mozos especializados de almacén que tendrán el mismo período de adaptación.)
Personal Subalterno	15 días
Personal Administrativo:	20 días
Personal Técnico Titulado o sin Titular:	30 días

Para los cambios provisionales superiores a un mes, se aplicarán criterios de rotación, al objeto de evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores. Los cambios inferiores se acumularán hasta completar dicho período.

SECCION QUINTA: CAUSAS DE LA MOVILIDAD

Artículo 90 -

Se reconocen como causas que dan origen a cambios de puestos de trabajo las siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador.
- Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa.
- Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- Por cualquier otra causa prevista por las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

Artículo 91 - Movilidad a Petición del Trabajador Afectado -

- La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.
- Si la Dirección de la Empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará al trabajador la categoría profesional y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 92 - Movilidad por Acuerdo entre Empresa y Trabajador -

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Las partes afectadas podrán requerir los asesoramientos que estimen oportuno.

Artículo 93 - Movilidad por Necesidades del Servicio y/o Conveniencia de la Empresa -

- En los casos en que por necesidades del servicio y/o conveniencia de la Empresa sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo siguiente.
- En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria.

En el caso de que se produzca empate en la antigüedad en la categoría entre el personal afectado por la movilidad, se seguirán los siguientes criterios:

- Se respetará al más antiguo en la Empresa.
 - Si la antigüedad en la Empresa fuese la misma para dos o varios de los empleados afectados, se respetará a los que tengan mayor antigüedad en el Departamento.
 - Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará al de mayor edad.
- Con objeto de clarificar los conceptos del punto 2 de este artículo, se incorpora a este texto articulado el "Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio" de 8 de Abril de 1983, que definió los conceptos de Área, Departamento, Línea, Sección y Grupo y que figura bajo Anexo Número Seis (6) de este Convenio.
 - Cuando los trabajadores de la línea, sección o grupo afectados por la movilidad tengan categorías profesionales distintas, los criterios de antigüedad se aplicarán tomando como base la antigüedad en la Empresa.
 - En el supuesto de que los cambios siendo dentro del mismo departamento fuesen provisionales o afectasen a puestos de mando o responsabilidad, será facultad de la Empresa decidir los trabajadores que efectuarán el cambio.
 - Los cambios de puesto de trabajo podrán tener carácter provisional o definitivo según su duración sea inferior o superior a seis meses.

Artículo 94 - Garantías Retributivas -

De acuerdo con lo establecido en el artículo 93, el cambio de puesto de trabajo tendrá las siguientes garantías retributivas:

a) Cambio Provisional a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.

En estos casos el trabajador conservará el nivel retributivo que tenía antes, si bien durante el tiempo que ocupe el nuevo puesto, y siempre que exceda de dos días laborables consecutivos, percibirá la diferencia retributiva existente entre ambos puestos, desde el primer día.

En los casos en los que proceda un período de adaptación, y mientras perdure el mismo, el trabajador no percibirá la diferencia retributiva superior.

Esta diferencia se eliminará en el momento en que termine la provisionalidad.

b) Cambio Provisional a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva

En estos casos al trabajador se le respetarán las percepciones que tenía antes del cambio.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otros trabajadores por comparación con la que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

c) Cambio Definitivo a puesto de trabajo de superior valoración retributiva

Superado el período de adaptación establecido para el nuevo puesto, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al citado puesto de trabajo.

d) Cambio Definitivo a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva

En estos casos se respetará al trabajador la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 95 - Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas -

Un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de capacidad por causas patológicas. El Servicio Médico de Empresa será el único órgano dentro de la Empresa responsable de definir esta situación, fijando el grado de disminución de capacidad del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El Comité de Seguridad e Higiene, entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores disminuidos.

Artículo 96 - Tramitación de las Reclasificaciones por Disminución de Capacidad -

Sólo estudiará el Servicio Médico de Empresa las peticiones de situación de disminución de capacidad tramitadas.

- A instancias de los jefes de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca el trabajador, cuando debidamente se justifique la petición.
- A instancia del propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia de los Servicios Médicos de la Seguridad Social.
- A instancia del interesado, previa justificación médica.

Artículo 97 - Normas de Aplicación -

Una vez que el Servicio Médico haya definido la situación de disminución de capacidad, al productor afectado le serán de aplicación las normas siguientes:

- Desempeñará un puesto de trabajo que sea compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico.

En el caso de varios trabajadores con igualdad de condiciones médicas, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

- En los casos en que la capacidad disminuida tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no imputable al trabajador o a desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, al trabajador se le garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto, pudiendo la Empresa aplicar un nivel salarial distinto hasta un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo, siempre y cuando dicha capacidad disminuida hubiese sido reconocida por los organismos competentes de la Seguridad Social y el trabajador percibiese por ello la correspondiente indemnización.

SECCION SEXTA: SEGUIMIENTO

Artículo 98 - Reuniones a nivel de Planta -

Cuando haya que efectuar Cambios o Traslados de Puestos de Trabajo en los que deban aplicarse los criterios del artículo 93.2 de este Convenio, se reunirán los Representantes de Relaciones Laborales y los Responsables de la Planta afectada por los cambios, con dos miembros del Comité de Empresa de dicha Planta que hayan sido designados previamente por dicho organismo colegiado, para comprobar que se siguen los criterios que sobre Cambios y Traslados de Puestos de Trabajo se establecen en este Convenio.

En dicha reunión se comprobará si las personas que se pretende trasladar son las que corresponden por aplicación de las normas del presente Convenio.

La Empresa facilitará información a los citados miembros del Comité de Empresa sobre:

Los criterios aplicados en materia de cambios o traslados.

Relación nominal de personas que van a ser trasladadas.

Fecha en que tendrán lugar los cambios o traslados; así como duración de los mismos y puestos a cubrir, con su grado.

Si en la comunicación de la Empresa no se hiciese constar el tiempo de duración del cambio o traslado, se entenderá que dicho movimiento de personal tiene carácter provisional con la duración máxima que para los mismos se establece en el presente Convenio.

Artículo 99 - Comité de Seguimiento de Cambios y Traslados de Puestos de Trabajo -

Serán miembros de este Comité los cuatro representantes de los trabajadores y los cuatro de la Empresa que, a su vez, sean miembros de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio que con independencia de las funciones propias de ésta, tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información, dentro de la primera quincena de cada mes, de la Dirección de la Empresa, a nivel global, de los cambios y traslados de puestos de trabajo realizados en el mes inmediatamente precedente, con el fin de que puedan ser analizados y con el de estudiar conjuntamente ambas representaciones los problemas surgidos como consecuencia de la aplicación del presente Título del Convenio, para buscar soluciones que eliminen la posibilidad de repetición de los mismos.
- Recibir información de la Empresa, con periodicidad trimestral, sobre los planes que ésta tenga para la implantación de cambios de importancia en el proceso productivo y/o en su organización interna, que impliquen una posible eliminación de puestos de trabajo.
- Recibir información semestral sobre los planes específicos de formación del personal afectado por el presente Convenio y velar por el cumplimiento de lo pactado sobre formación.

TITULO VIII

CAMBIOS DE TURNOS DE TRABAJO

Artículo 100.-

El personal relacionado con la producción en la factoría de FORD ESPAÑA, S.A., en Almussafes (Valencia), presta sus servicios en régimen de trabajo a uno, dos o tres turnos.

Situaciones especiales en determinadas áreas pueden ocasionar problemas temporales de producción.

Con objeto de maximizar la utilización de los recursos técnicos y humanos de la Compañía, en las situaciones contempladas en este artículo, se hace necesario efectuar movimientos de personal que llevan implícitos el cambio de turnos (de dos a tres turnos y de tres a dos turnos, etc.).

Artículo 101.-

Para la efectividad de estos cambios de turnos, que afecten a más de un trabajador, se requiere el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Que existan razones técnicas, organizativas o de producción, a juicio de la Compañía, debidamente fundamentadas.
- Que se comuniquen con la antelación de 10 días naturales, a la efectividad de los cambios de turnos, a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 102.-

Los cambios de turnos podrán efectuarse dentro o fuera del área habitual de trabajo.

Artículo 103.-

Los criterios para realizar estos cambios de turnos serán los siguientes:

- Una vez cumplido el trámite de comunicación a la Representación de los Trabajadores, la Empresa lo comunicará al personal de los departamentos afectados con una antelación mínima de 5 días laborables, y, si se presentan voluntarios, se cubrirán las necesidades con los candidatos.
- En caso de que no se presentasen voluntarios, o el número de éstos no fuese suficiente, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grado correspondiente, efectuándose los cambios con los más modernos de entre los afectados.
- Preferentemente, los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados por empleados que tengan el grado salarial que corresponda a dichos puestos.
- Derecho preferente en favor de los trabajadores que cambiasen de turno para volver a su turno original cuando las circunstancias que dieron origen al cambio desaparecieran.
- Preferentemente se aplicarán criterios de rotación, para evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores.
- En el supuesto de que el cambio de turno llevase implícito un cambio de puesto de trabajo, serán de aplicación las normas previstas en el Título VII.

TITULO IX

ACCION SINDICAL

Artículo 104.-

Los artículos contenidos en este Título tienen carácter provisional y transitorio hasta tanto el poder legislativo del Estado elabore y promulgue la Ley correspondiente, y en consecuencia, quedarán automáticamente derogados a la entrada en vigor de dicha Ley, respetándose, no obstante, las situaciones persistentes a la entrada en vigor de dicha Ley, y que se hayan originado de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 105.-

La Dirección de la Empresa está dispuesta a negociar con los Sindicatos reconocidos legalmente en igualdad de trato y condiciones con todos ellos, su representación en el seno de la Empresa, bajo las siguientes condiciones previas:

- Que hayan obtenido un porcentaje superior al 20% de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa.
- Y que acrediten ante la Empresa, en la forma que ésta determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 15% de la plantilla de la Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a renegociar los posibles acuerdos que se alcancen en esta materia, al término del primero año de vigencia del presente Convenio, siempre y cuando los Sindicatos afectados por este artículo acrediten, en la forma que la Empresa determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 20% de la plantilla de la Empresa.

Los acuerdos sobre Acción Sindical de fechas 16 de Septiembre de 1981 y 10 de Marzo de 1983, suscritos entre la Dirección de la Empresa y las Centrales Sindicales que reúnan los requisitos del Convenio de 1981, seguirán en vigor durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 106.-

A petición de los Sindicatos legalmente reconocidos y que suscriban acuerdos con la Dirección de la Empresa sobre las bases plasmadas en el artículo anterior, se facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual de los trabajadores afiliados.

TITULO X

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

SECCION PRIMERA: DEL COMITE DE EMPRESA

Artículo 107.-

El Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A. es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores, para la defensa de sus intereses, que se halla constituido por el número de miembros previsto en la Ley, elegidos por todos los trabajadores de la Empresa, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente la representación del mismo, sin la expresa delegación del pleno del Comité.

Artículo 108.-

La duración de su mandato, el número de sus componentes, la posibilidad de su reelección así como sus competencias, derechos y obligaciones, serán, en todo momento, los que determine la Ley.

Artículo 109.-

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y elaborará su propio Reglamento de Procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Las relaciones entre Dirección de la Empresa y el Comité, se llevarán a cabo a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, por parte de la Dirección, y el Presidente o Secretario por parte del Comité.

SECCION SEGUNDA: DE LAS REUNIONES DEL COMITE

Artículo 110.-

El Comité de Empresa se reunirá cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La solicitud para las reuniones del Comité de Empresa será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la Empresa con dos días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto generalizado, en cuyos casos se reducirá el plazo convenido a veinticuatro horas.

Artículo 111.-

A la solicitud para las reuniones del Comité, se deberá adjuntar necesariamente la siguiente documentación:

- Si se trata de reuniones convocadas por el propio Presidente o Secretario: nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de sus miembros: copia del Acta suscrita al menos por el tercio de los miembros del Comité que la pidan, nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de los trabajadores representados: copia del Acta suscrita por un tercio de los trabajadores de la planta de FORD ESPAÑA, S.A., nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.

Cumpliendo con tales requisitos, la Dirección de la Empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo, a fin de que, con cargo a las 40 horas, puedan asistir a la reunión del Comité sin perjuicio de que a niveles individuales, existan imperiosas e inaplazables razones de tipo productivo o técnico que puedan impedir la salida del puesto de trabajo de algún miembro del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa cursará la oportuna comunicación a las actividades correspondientes, al efecto de que los mandos inmediatos de los miembros del Comité conozcan tal circunstancia y les faciliten la salida del puesto de trabajo.

SECCION TERCERA: VACANTES, SUSTITUCIONES Y REVOCACIONES

Artículo 112.-

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité que procedan conforme a derecho, serán comunicadas con carácter inmediato a la Dirección de la Empresa, además de ser comunicadas a la Autoridad Laboral y publicadas en los tablones de anuncios.

En los supuestos en que se produjera alguna vacante entre los miembros del Comité de Empresa debida a excedencia, se procederá a la sustitución de la vacante conforme a lo dispuesto en la Ley; si en tal situación de sustitución se produjera la reincorporación del miembro del Comité sustituido, el sustituto cesaría como miembro del Comité y las garantías a que se hace referencia en los artículos 46-1, 56-2 y 58-c de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, se distribuirán, entre el sustituto y el sustituido, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo por parte de cada uno de ellos.

SECCION CUARTA: DE LAS FUNCIONES INDIVIDUALES

Artículo 113.-

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá atribuirse su representación, sin contar con la previa y expresa delegación del mismo, que constará en el acta correspondiente.

El Comité de Empresa remitirá a la Dirección de la Empresa, certificación de toda acta en la que conste delegación expresa a cualquiera de sus miembros.

La falta de cualquier requisito formal de dicha acta implicará la nulidad de la delegación.

Artículo 114.-

El ámbito geográfico de las funciones a realizar por los miembros del Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A., conforme a lo dispuesto en esta Sección Cuarta del Título X, será preferentemente la propia planta en la que presten sus servicios laborales.

Artículo 115.-

El ámbito funcional se circunscribirá a las siguientes actuaciones:

a) Atender consultas y reclamaciones de índole laboral de los trabajadores de su planta, fuera de las horas de trabajo efectivo de dichos trabajadores, y sin alterar el normal proceso productivo, cuando éstas no hayan sido resueltas adecuadamente por los superiores, a través de los procedimientos internos existentes en la Empresa.

b) Informar a los trabajadores de su planta sobre asuntos de interés colectivo, fuera de las horas de trabajo efectivo de los mismos, y sin alterar el normal proceso productivo.

A tales efectos, cuando un miembro del Comité de Empresa dé una información a nivel personal, deberá hacerlo constar previamente ante quienes está informando, asumiendo, en dicho caso, y también a nivel personal, las responsabilidades en que pudiere incurrir.

c) Contactar con otros miembros del Comité de la misma planta para intercambiar información de interés laboral colectivo.

Si estos contactos tuvieran que producirse entre miembros del Comité de distintas plantas, los mismos se llevarán a cabo por un miembro del Comité de cada una de las plantas, hasta un máximo de dos miembros del Comité.

d) Trasladar a las Comisiones de Trabajo del Comité de Empresa cuantas cuestiones sean de la competencia de dicho órgano colegiado, colaborando en su solución.

Artículo 116.-

Para el ejercicio de las funciones previstas en la presente Sección Cuarta, los miembros del Comité de Empresa se atenderán a los siguientes requisitos:

a) Comunicar por escrito, a través de su superior inmediato, al Representante de Relaciones Laborales de su planta, en los impresos que a tales efectos facilitará la Dirección de la Empresa, y con una antelación mínima de una hora, el asunto o la función concreta a realizar, y si la misma fuera la actividad prevista en el apartado c) del artículo anterior, expresarán, además, los nombres de los asistentes.

b) Justificar, a través de su superior inmediato, al Representante de Relaciones Laborales de su planta, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

El miembro del Comité de Empresa, cumplidos los requisitos antes señalados, saldrá de su puesto de trabajo, salvo en supuestos excepcionales en los que existieren imperiosas e inaplazables razones de índole técnica o productiva que impidan la salida del puesto de trabajo.

c) El Presidente y Secretario del Comité de Empresa de Almussafes dedicarán, en exclusiva, el tiempo de su jornada laboral a las funciones inherentes de sus cargos.

SECCION QUINTA:
ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 117.-

Como regla general, las actividades a realizar por el Comité de Empresa fuera del centro de trabajo, se ejecutarán por su Presidente y/o Secretario, y en su ausencia, por el Presidente y/o Secretario suplentes, a quienes podrán acompañar como máximo otros dos miembros del Comité.

Para ello, se sujetarán a los siguientes requisitos:

a) Comunicarán a la Dirección de la Empresa con dos días laborables de antelación, salvo casos excepcionales y urgentes, la realización de los asuntos concretos que le fueron encomendados por el Comité de Empresa. Previa justificación fehaciente de la necesidad, la Dirección de la Empresa autorizará la salida fuera del centro de trabajo.

b) Asegurarán que, simultáneamente, no hayan más de cuatro miembros del Comité (incluidos Presidente y Secretario, o sus sustitutos) fuera del centro de trabajo.

c) Justificarán ante la Dirección de la Empresa, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

Artículo 118.-

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la Central Sindical a la cual pertenezcan, y todo ello con cargo a su reserva de 40 horas mensuales.

Para hacer uso de tal derecho, será obligación inexcusable que la propia Central Sindical a la que está afiliado el miembro del Comité de Empresa, a través de su legal representante solicite para su afiliado autorización por escrito firmado autográficamente, a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 3 días y haciendo constar la fecha, horario y duración prevista de la actividad, así como el lugar donde la misma deba desarrollarse.

Cuando se den estas circunstancias, la Dirección de la Empresa autorizará la asistencia, con los siguientes límites:

- Hasta un máximo de diez miembros del Comité de Empresa en sus horas de trabajo.
- Si para la celebración de cualquiera de dichas actividades coincidiesen en las mismas fechas dos o más convocatorias, sólo se autorizará la recibida en primer lugar.
- Y siempre que no existan razones imperiosas e inexcusables derivadas del proceso productivo o técnico o que no estuviesen suficientemente justificados los motivos alegados.

En el supuesto en que se autoricen este tipo de actividades, los miembros del Comité asistentes a las mismas, deberán justificar por escrito ante la Dirección de la Empresa el tiempo empleado en tales actividades.

SECCION SEXTA: LOCAL DEL COMITE

Artículo 119.-

El Comité de Empresa, cuando se reúna dentro de fábrica, lo hará necesariamente en el local que, a tal efecto, le tiene concedido la Empresa.

La concesión de dicho local se ha hecho a título civil de precario, excluyéndose toda clase de arrendamientos.

El Comité de Empresa se hace responsable del orden interno que debe observarse en dicho local, así como de su conservación, maquinaria y enseres del mismo.

Corresponde al Comité de Empresa programar la utilización del local para sus distintas actividades. La Empresa se hará cargo de la limpieza y mantenimiento de dicho local.

A requerimiento de la Dirección, el Comité de Empresa le facilitará el acceso al mismo.

Artículo 120.-

Los locales que en la actualidad tienen asignados los miembros del Comité de Empresa en las distintas plantas, mientras no sean asignados a las Centrales Sindicales signantes del acuerdo de Acción Sindical, continuarán siendo utilizados por los mismos, de acuerdo con las prácticas existentes.

SECCION SEPTIMA: COMISION NEGOCIADORA

Artículo 121.-

El Comité de Empresa designará de su seno la Representación Social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la Representación de la Empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

SECCION OCTAVA: REPRESENTACION DEL COMITE Y
RECLAMACIONES COLECTIVAS ANTE LA JURISDICCION LABORAL

Artículo 122.- Comité de Empresa-Representación.-

El Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A., delega expresamente en las personas que en cada momento ostenten los cargos de Presidente y Secretario, respectivamente, de dicho Órgano Colegiado para, en nombre de éste, realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc., y cualquiera que sea su grado e instancia, enumerándose a título meramente enunciativo Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Magistratura de Trabajo, Juzgados Comarcales, Municipales, de Distrito, de Primera Instancia e Instrucción, Audiencias Provinciales, Territoriales, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, cualquiera sea su Sala y Sección.

Artículo 123.- Reclamaciones Colectivas ante la Jurisdicción Laboral.-

Al objeto de adecuar la Representación de los Trabajadores ante el IMAC y otros Organismos Oficiales, en el supuesto de que cinco o más empleados afectados por un mismo problema acudiesen ante la jurisdicción competente en defensa de sus presuntos derechos, las comparencias personales ante el Organismo correspondiente (IMAC, Magistratura, etc.) las realizará en nombre y representación de los trabajadores afectados el que tenga mayor antigüedad en la Empresa o el que los reclamantes designen, quedando expresamente facultado para realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc., y cualquiera que sea su grado e instancia.

En el supuesto de que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación no considerase que la representación otorgada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior fuese suficiente (por no estimar dicha representación conforme al último párrafo del artículo 9 del R.D. 2756/79, de 23 de Noviembre), la Empresa facilitará a los reclamantes la posibilidad de otorgar la representación requerida, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de celebración del Acto de Conciliación.

Una vez cumplidos por los reclamantes los requisitos de los párrafos anteriores, si en las 48 horas anteriores a la fecha de celebración del Acto de Conciliación la Empresa no les hubiese facilitado la posibilidad de otorgar la representación por conducto notarial, el trabajador reclamante quedará en libertad de acudir a dicho Acto.

Al trabajador que ostente la representación a que se refiere este artículo no se le descontarán las horas que utilice en el desempeño de dicha representación, previa justificación del uso de las mismas y con independencia del resultado final de la reclamación.

TITULO XI

DEL DERECHO DE REUNION

Artículo 124.- Asambleas de Trabajadores.-

1. Los trabajadores de FORD ESPAÑA, S.A. tienen derecho a reunirse en Asamblea en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de Marzo) y que son los reseñados en el presente Título.
2. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.
3. Dado que FORD ESPAÑA, S.A. tiene establecido un sistema de trabajo a turnos, no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla en una sola Asamblea sin perjuicio ni alteración en el normal desarrollo de la producción, en consecuencia, la Asamblea se celebrará en diversas reuniones parciales que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, salvo pacto en contrario.

Artículo 125.- Lugar de Reunión.-

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan, y la Asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la Empresa.
2. FORD ESPAÑA, S.A. facilitará el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si existen circunstancias excepcionales que lo aconsejen.
 - b) Si no se cumplen las disposiciones del presente Título.
 - c) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Esta salvedad no será de aplicación en las Asambleas informativas sobre Convenios Colectivos.
 - d) Si aún no se hubiese resarcido o atanzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna Asamblea anterior.

Artículo 126.- Convocatoria.-

La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, la que acusará recibo de la misma.

Artículo 127.- Votaciones.-

En cuanto a votaciones, se estará a lo dispuesto en el Artículo 60 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO XII

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 128.- Comité de Seguridad e Higiene.-

Dentro de las funciones y facultades que la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo confiere al Comité Central de Seguridad e Higiene como órgano colegiado y a sus miembros individualmente, la Empresa revisará, en el seno de dicho Comité, los procedimientos actualmente en vigor para tratar de mejorar aspectos susceptibles de un mejor funcionamiento y que sean de interés mutuo para ambas Representaciones.

Artículo 129.- Comisión para el Fomento de la Salud

Sin perjuicio de las funciones que la Ley y el Convenio Colectivo encomiendan al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las partes firmantes, conscientes también de la necesidad de fomentar y difundir entre los empleados cuantos aspectos guarden relación con la salud en general, constituyen en FORD ESPAÑA, S.A. la Comisión para el Fomento de la Salud con las siguientes funciones:

1. Analizar y estudiar la problemática sanitaria del personal de la Empresa, en su conjunto, mediante las técnicas adecuadas.
2. Difundir entre los empleados cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud.
3. Organizar charlas, coloquios, y difundir y publicar sus conclusiones, sobre problemas concretos que afecten o puedan afectar a los empleados, tales como los factores de riesgo (tabaquismo, alcoholismo, enfermedades cardiovasculares, drogodependencias, etc).
4. Cooperar decididamente en la erradicación de hábitos nocivos para la salud.
5. Formular recomendaciones, y potenciar campañas, para el mejor cumplimiento de los anteriores fines, siguiendo sus resultados.

Artículo 130

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres de los cuales serán nombrados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, y otros tres por la Dirección de Relaciones Industriales.

La Comisión designará de su seno un Presidente y un Secretario, y deberá reunirse, si se pretende que sea operativa, al menos una vez al mes.

La asistencia a sus reuniones debe ser obligatoria salvo excusa justificada que apreciara el Presidente.

TITULO XIII

FORMACION

Artículo 131.- Formación.-

Ambas Representaciones reconocen como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Consciente de ello, se sienta el principio de que la formación que se facilita en FORD ESPAÑA, S.A. de acuerdo con las necesidades de la Empresa, está abierta a todos los empleados de la Compañía sin discriminación de ninguna clase y con las únicas limitaciones, para acceder a ella, de la capacidad y conocimiento previos, que serán acreditados individualmente.

Es política de la Dirección de la Compañía, el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para aquellos casos en que deban de cambiar de puesto de trabajo.

De forma especial, se cuidará por todos los responsables, la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, trasladado y reasignado a otros puestos.

A través de un análisis minucioso, se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible progreso en la Compañía.

Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de profesionales de oficio, técnicos y formación de mandos, se procurará, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al Comité de Empresa, a través de su Secretario, los planes de formación profesional correspondientes a dichos periodos, a los efectos legales oportunos. El Comité de Empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación, así como promover sugerencias, a través de la Comisión de Consulta y Participación, encaminadas a la formación integral de los empleados.

TITULO XIV

COMISION CONSULTIVA Y DE PARTICIPACION

Artículo 132.-

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de FORD ESPAÑA, S.A. y la Dirección de la Empresa, se crea una comisión, constituida por 10 miembros, 6 por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la Empresa en cuanto a posición en el mercado, situación financiera, calidad y productividad.

Recibir información y aportar sugerencias sobre planes generales de desarrollo en materias tales como lanzamientos de nuevos modelos, evolución de la plantilla, introducción de nuevas tecnologías, formación de empleados y proyectos de contratación de obras y servicios cuando puedan afectar, de forma sustancial, los niveles de empleo.

La información se facilitará con la antelación máxima posible al objeto de que pueda ser tratada en el seno de la Comisión y valorados los efectos que la misma pueda tener.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa señalar el lugar y la fecha de las reuniones, que se celebrarán las veces que fuera necesario, a petición de una de las partes, siendo, como mínimo, de carácter trimestral.

La Representación del Comité de Empresa estará formada por el Presidente y Secretario del mismo y tres miembros más nombrados por dicho Comité que forman parte del mismo.

En caso de que los supuestos expresados tengan lugar en el centro de trabajo de Madrid, la información será facilitada por la Gerencia de Personal al Presidente y Secretario del Comité de Empresa de dicho centro.

TITULO XV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 133.-

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la Empresa.

Artículo 134.-

Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 135.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 136.-

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la Empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.
9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

Artículo 137.-

Se califican como muy graves las faltas siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.
10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.
15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del artículo 135 y 3, 5 y 8 del artículo 136.

Artículo 138.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
2. Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro del centro de trabajo
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
 - Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.
 - Despido disciplinario

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

**ANEXO NUMERO UNO
TABLAS SALARIALES**

**TABLA I
Personal Obrero y Subalterno**

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL	DESGLOSE						Horas Extras		OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES						
		D= Día H= Hora	Salario Base (1)	Carencia Incentivos (2)	Movilidad (2)	Asistencia (2)	Puntualidad (2)	Pagas Extra Julio y Navidad	Días Laborables	Domingos y Festivos	PERSONALES DE PUESTO			Plus Turnos Especiales		
											Antigüedad Día	Plus de Nocurnidad Por hora	Plus Turnos Especiales Por Hora			
													Sab.	Dom.	Fest.	
1	1,937,804	D H	2,643 341.03	2,093 270.06	392 50.58	392 50.58	392 50.58	78,287	1,962	2,242	132	1,954	136	645	725	805
2	1,959,924	D H	2,672 344.77	2,117 273.16	397 51.23	397 51.23	397 51.23	79,181	1,984	2,268	134	1,976	138	645	725	805

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL	DESGLOSE						Pagas Extra Julio y Navidad	Horas Extras		OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES					
		Día Ha Hora	Salario Base	Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad		Días Laborables	Domingos y Festivos	PERSONALES			DE PUESTO		
											Antigüedad		Plus de Nocurnidad Por hora	Plus Turnos Especiales Por Hora		
		Día	Pagas Julio y Navidad	Por hora	Sab.	Dom.	Fest.									
3	1,985,598	D H	2,708 349.42	2,144 276.65	402 51.87	402 51.87	402 51.87	80,218	2,010	2,298	135	2,002	140	645	725	805
4	2,007,461	D H	2,739 353.42	2,167 279.61	406 52.39	406 52.39	406 52.39	81,101	2,033	2,323	137	2,024	141	645	725	805
5	2,085,398	D H	2,845 367.10	2,251 290.45	422 54.45	422 54.45	422 54.45	84,250	2,112	2,413	142	2,103	147	645	725	805
6	2,268,304	D H	3,094 399.23	2,449 316.00	459 59.23	459 59.23	459 59.23	91,639	2,297	2,625	155	2,287	160	645	725	805
7	2,406,696	D H	3,283 423.61	2,598 335.23	487 62.84	487 62.84	487 62.84	97,231	2,437	2,785	164	2,427	169	645	725	805
8	2,480,825	D H	3,382 436.39	2,678 345.55	503 64.90	503 64.90	503 64.90	100,225	2,512	2,871	169	2,502	174	645	725	805
9	2,592,699	D H	3,536 456.26	2,799 361.16	525 67.74	525 67.74	525 67.74	104,745	2,625	3,000	177	2,614	182	645	725	805
10	863,117	D H	1,176 151.74	933 120.39	175 22.58	175 22.58	175 22.58	34,870								

Esta tabla recoge el incremento del 7% sobre los Salarios Brutos Año 1991 y desglosado en los distintos conceptos en función de una jornada teórica para 1.992 de 1.728 horas 15 minutos de acuerdo con el Artículo 16 del vigente Convenio.

(1) Devengable todos los días naturales (366 en 1992)

(2) Devengable en días laborables y vacaciones (249 en 1992)

T A B L A II

PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL (MENSUAL)	DESGLOSE					Pagas Extras de Julio y Navidad	HORAS EXTRAS		OTROS COMPLEMENTOS	
		Salario Base	Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad		Días Laborables	Domingos y Festivos	Antigüedad	
										Mensual	Pagas Julio y Navidad
1	1,922,830 147,289	959,876 79,990	516,857 43,071	96,911 8,076	96,911 8,076	96,911 8,076	77,682	1,956	2,235	3,999	1,939
2	1,963,308 150,389	980,083 81,674	527,737 43,978	98,951 8,246	98,951 8,246	98,951 8,246	79,318	1,997	2,282	4,084	1,980
3	2,096,427 160,586	1,046,535 87,211	563,520 46,960	105,660 8,805	105,660 8,805	105,660 8,805	84,696	2,132	2,437	4,361	2,114
4	2,221,512 170,168	1,108,979 92,415	597,142 49,762	111,964 9,330	111,964 9,330	111,964 9,330	89,749	2,260	2,582	4,621	2,240
5	2,494,365 191,068	1,245,186 103,766	670,484 55,874	125,716 10,476	125,716 10,476	125,716 10,476	100,772	2,537	2,900	5,188	2,515
6	2,876,165 220,314	1,435,783 119,648	773,114 64,426	144,959 12,080	144,959 12,080	144,959 12,080	116,197	2,925	3,343	5,982	2,900
7	3,363,790 257,666	1,679,204 139,934	904,187 75,349	169,535 14,128	169,535 14,128	169,535 14,128	135,897	3,421	3,910	6,997	3,392
8	3,900,667 298,791	1,947,213 162,268	1,048,499 87,375	196,594 16,383	196,594 16,383	196,594 16,383	157,587	3,968	4,534	8,113	3,933

Esta tabla recoge el incremento del 7% sobre los Salarios Brutos Año 1991 y desglosado en los distintos conceptos en función de una jornada teórica para 1.992 de 1.728 horas 15 minutos y 366 días naturales de acuerdo con el Artículo 16 del vigente Convenio.

ANEXO NUMERO DOS

GRUPOS DE POBLACIONES A QUE SE REFIERE EL ART. 52 DEL PRESENTE CONVENIO

GRUPO 1

Alacuás	Nazaret	Políñá del Júcar
Aigüinet	Paipotta	Puebla Larga
Alicua	Picaña	Riola
Alabat de la Ribera	Calicanto	Sueca
Barraca de Aguas Vivas	Carlet	Turís
Benetuser	Chirivella	Torrente
Benimodo	Corberá de Alcira	Valencia
Benicull	Cuart de Poblet	La Barraca
Carcagente	Cullera	Parque de Alcosa
Fortaleny	El Palmir	Las Palmeras
Llaurí	El Perelló	Pinedo
Mareny de Barraquetes	El Vedat de Torrente	La Torre
Mareny Blau	Favareta	Castellar
Mislata	Picassent	El Saler
Monseñat	Perellonet	Horno Alcedo

GRUPO 2

Alabat de Sorells	Borbotó	Ribera
Alboraya	Carpesa	Senera
Alcudia de Carlet	Enova	Sumat de Valldigna
Aldaya	Foyos	Tabernes Blanques
Almárcera	Jaraco	Tabernes de Valldigna
Barcheta	La Eliana	Villamarchante
Benaguacil	Liria	Villar del Arzobispo
Benicalap	Losa de Obispo	Guaduasur
Benimamet	Manises	Yatova
Benimaclet	Marines	Chiva
Benifau de Valldigna	Manuel	Godella
Bonrepós	Meliana	Jeresa
Buñol	Paterna	San Juan de Enova
Burjassot	Pedralba	Villanueva de Castellón
La Cañada	Puebla de Vallbona	
Cheste	Rafelguaraf	

GRUPO 3

Ador	Oliva	Alcántara del Júcar
Alberique	Palma de Gandía	Gulet
Albuixech	Puebla de Farnals	Luchente
Alfara del Patriarca	Puzol	Pinet
Almoines	Pego	Playa del Puig
Alquería de la Condesa	Potres	Godella
Antella	Rafelcofer	Bétera
Bellreguard	Rafelbuñol	Játiva
Berúopa	Rocafort	Genovés
Benimuslem	Alfahur	Montaverner
Benivodrá	Canals	Torreña
Daimuz	Rotova	Chella
Denia	Museros	Alcudia de Crespins
El Puig	Serra	Lugar Nuevo de Fenollés
Emperador	Sumacarcel	Anna
Gandía	Terrateig	Cuaetonda
Grao de Gandía	Vergel	Ayacor
Gabarda	Benijaró	Enguera
Masalavés	Beniflá	Bocaurente
Masamagrell	Alcalalí	Jarafuel
Masarochos	Cárcer	Boibaite
Moncada	Tous	

GRUPO 4

Puerto de Sagunto	Vall de Uxó	Faura
Sagunto	Playa de Canet	Benifarró Valls.
Villavieja		

ANEXO NUMERO TRES

ASIMILACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Y GRADOS SALARIALES

RELACION DE PUESTOS ASIMILADOS ECONOMICAMENTE A TABLA SALARIAL I

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
<u>Grado: 1</u>		
Peón de Limpieza	Toda la Compañía	Peón
<u>Grado: 2</u>		
Oper. Lavado Contenedores	Motores	Especialista
Oper. Limpieza Máquinas	Motores	Especialista
Oper. Equipos Tratamiento Superficies	Motores	Especialista
Oper. Comprobación Manual	Motores	Especialista
Oper. Montaje y Submontaje	Motores	Especialista

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Oper. Carga y Descarga	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Desbarbadora	Motores	Especialista
Oper. Prensas Motores	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Brochadora	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Montajes	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Taladradora-Roscadora	Motores	Especialista
Oper. Montaje y Submontaje	Motores	Especialista
Oper. Equipo Medidas "D"	Motores	Especialista
Oper. Montaje Motor "D"	Motores	Especialista
Oper. Entrada Línea Tapicerías	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Carrocerías	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Pintura	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Montaje	Especialista
Oper. Lavado Coches "D"	Rel. Industriales	Especialista
Oper. Prensas Pequeñas	Carrocerías	Especialista
Oper. Pintura	Pintura	Especialista
Oper. Submontajes "D" Pedalera	Montaje	Especialista
Oper. Montaje "D"	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "D" Paneles	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "D" Consola	Montaje	Especialista
<u>Grado: 3</u>		
Ordenanza "C"	Ventas	Ordenanza
Ordenanza "C"	Recambios	Ordenanza
Mozo Almacén "C"	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Almacén
Mozo Recolección y Empaquetado "C"	Recambios	Mozo Esp. Almacén
Mozo "C" Ventanilla Almacén	Motores	Mozo Esp. Almacén
Mensajero "C"	Carrocerías	Ordenanza
Mozo "C" Stocks	Recambios	Mozo Esp. Almacén
Oper. Submontaje "D" Panel Instrumentos	Montaje	Especialista
Oper. Selección Chatarra	Motores	Especialista
Oper. Selección Herramientas	Motores	Especialista
Carretilero	Toda la Compañía	Especialista
Oper. Remolques	Motores	Especialista
Oper. Remolques	Motores	Especialista
Oper. Recolección-Empaquetado	Motores	Especialista
Oper. Contenedores	Motores	Especialista
Oper. Lavado-Desengrasado Piezas	Motores	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Motores	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Carrocerías	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Montaje	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Recambios	Especialista
Empasador	Toda la Compañía	Especialista
Oper. Tractor	Motores	Especialista
Oper. Montaje Tapas y Casquillos	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Manejadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Potativa	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Pequeñadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Fresadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Moladora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquina-Estandariedad	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Taladradora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquina-Transfer	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Brochadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Medidado y Rotación Piezas	Motores	Especialista
Oper. Equipo Medidas "C"	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Engranaje	Motores	Especialista
Oper. Montaje Motor "C"	Motores	Especialista
Oper. Almacenamiento Tapicerías	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Estación Servicio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Estación Servicio	Rel. Industriales	Especialista
Oper. Decapado Pinturas	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Limpieza Equipos	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Lavado Coches "C"	Rel. Industriales	Especialista
Oper. Flejadora	Carrocerías	Especialista
Empacador-Empaquetador	Carrocerías	Especialista

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Oper. Chatarra "C"	Carrocerías	Especialista	Controlador Chatarra	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Oper. Tractor-Camión	Carrocerías	Especialista	Auxiliar Mantenimiento	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advo.
Oper. Camión Pequeño	Carrocerías	Especialista	Recepcionista Servicios Reprográficos	Rel. Industriales	Aux. Advo.
Oper. Acetado Chapa	Carrocerías	Especialista	Especialista Formatos	Rel. Industriales	Aux. Advo.
Oper. Prensa	Carrocerías	Especialista	Oper. Máquinas Reprográficas	Rel. Industriales	Reproductor Rep.
Oper. Soldadura Puntos-Línea	Carrocerías	Especialista	Oper. Chatarra y Material Rechazo	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Engatillado	Carrocerías	Especialista	Inspector Jardinería	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Soldadura Puntos-Conductor Remolques	Carrocerías	Especialista	Oper. Máquinas Limpieza Carretera	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Línea Mordazas	Carrocerías	Especialista	Oper. Consola Empaquetado Chatarra	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje-Puertas	Carrocerías	Especialista	Oper. Prensa y Condución	Carrocerías	Especialista
Oper. Pintura Edificios	Pintura	Especialista	Relevador "B"	Carrocerías	Especialista
Oper. Sellado Juntas	Pintura	Especialista	Relevador "B"	Pintura	Especialista
Oper. Montaje "C"	Montaje	Especialista	Relevador "B"	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "C" - Eléctrico	Montaje	Especialista	Reparador "B"	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje "C" - Molduras	Montaje	Especialista	Reparador "B"	Montaje	Especialista
Oper. Montaje "C" Derivabrisas	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Puntos Carrusel	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - Burlas y Molduras	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Lámina	Carrocerías	Especialista
Oper. Tapicería "C"	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Puntos-Suelos-Paneles Escoff	Carrocerías	Especialista
Oper. Máquina Coser "C"	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura-Bastidores	Carrocerías	Especialista
Oper. Pre-entrega Asientos Delanteros	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura-Universal	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - Columna Dirección	Montaje	Especialista	Oper. Carga Manual Carrocerías y Condución	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - Palanca Cambio	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Universal y Condución	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - Amortiguadores	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Universal e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Empapelado	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Universal, Condución e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Encarado Vehículos	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Puntos e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Traslado Vehículos Planta	Montaje	Especialista	Oper. Soldadura Mig	Carrocerías	Especialista
Oper. Línea Cintas y Molduras	Montaje	Especialista	Oper. Líneas Taladros	Carrocerías	Especialista
Archivero	Planif. Mat. y Cont. Producción	Archivero	Oper. Estampación en de Chasis	Carrocerías	Especialista
Archivero	Anal. y C. Calidad	Archivero	Pintor a Pistola PVC	Pintura	Especialista
Archivero Planos	Ing. Fab. y Mant.	Archivero	Oper. Montaje "B" Sistema Freno	Montaje	Especialista
	Grado: 4		Oper. Montaje "B" Techo Vinilo	Montaje	Especialista
Listero	Ing. Fab. y Mant. Ventas	Listero	Oper. Montaje "B" Partes Eléctricas	Montaje	Especialista
Ordenanza "B"	Motors	Ordenanza	Oper. Montaje "B" Techo Solar	Montaje	Especialista
Conductor Camión "B"	Traf. y Aduanas	Chofer Camión	Oper. Montaje "B" Parabrissas	Montaje	Especialista
Conductor Transit "B"	Recambios	Chofer Turismo	Oper. Tapicerías "B"	Montaje	Especialista
Almacenero "B"	Motors	Almacenero	Oper. Máquina Coser "B"	Montaje	Especialista
Oper. Rechazos Almacén	Motors	Especialista	Oper. Máquina Troqueladora	Montaje	Especialista
Oper. Mantenimiento	Motors	Especialista	Oper. Máquina Alta Frecuencia	Montaje	Especialista
Oper. Refrigeración y Sala Máquinas	Motors	Especialista	Oper. Montaje "B" Acople Motor	Montaje	Especialista
Oper. Tractor-Grúa	Motors	Especialista	Oper. Montaje "B" Columna Direc.	Montaje	Especialista
Oper. Inspección Calidad "B"	Motors	Especialista	Pulidor-Lijador Universal	Montaje	Especialista
Oper. Inspección Calidad "B"	Carrocerías	Especialista	Oper. Material Rechazado	Montaje	Especialista
Oper. Inspección Calidad "B"	Montaje	Especialista	Oper. Clasif. y Distribución Materiales	Montaje	Especialista
Oper. "B" Máquinas Transfer	Motors	Especialista	Oper. Coord. Aparcamiento Vehículos	Traf. y Aduanas	Especialista
Oper. "B" Máquinas-Torno Autom.	Motors	Especialista	Mozo "B" Almacén Aceites Grasas	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Peso Equilibrado	Motors	Especialista	Mozo "B" Almacén Herramientas	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Templadora	Motors	Especialista	Mozo "B" Ventanilla Almacén	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Taladradora	Motors	Especialista	Mozo "B" Ventanilla Almacén General	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Rectificadora	Motors	Especialista	Mozo "B" Expedición Almacén	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Tornearado Cigüeñales	Motors	Especialista	Mozo "B" Recepción Almacén	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Pulidora	Motors	Especialista	Mozo "B" Coord. Contenedores	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. "B" Máquinas-Bruñidora	Motors	Especialista	Mozo "B" Control Piezas Seleccionadas	Motors	Mozo Esp. Alm.
Oper. Montaje Motor "B"	Motors	Especialista	Mozo "B" Almacén Perfiles	Toda la Compañía	Mozo Esp. Alm.
Oper. Pintura Motor	Motors	Especialista	Mozo Almacén Chatarra y Material Obsoleto	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Abastecedor de Línea	Toda la Compañía	Especialista	Mozo "B" Almacén Planta Motor	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Oper. Emisora Radio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista	Mozo "B" Almacén Centro Piezas Garantía	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Alm.
Controlador "Ballasts"	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista	Mozo "B" Almacén Garaje	Anal. y C. Calidad	Mozo Esp. Alm.
Mozo "B" Almacén Archivo Inactivo	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.		Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.
Mozo "B" Almacén Material Oficina	Rel. Industriales	Moz. Esp. Alm.			
Mozo "B" Almacén Zona de Chequeo	Traf. y Aduanas	Mozo Esp. Alm.			
Mozo "B" Chequeo Recolocación y Empaquetado	Recambios	Mozo Esp. Alm.			
Oper. Contr. y Seguimiento Stock Material Producción	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.			
Coordinador Camiones	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.			

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
	<u>Grado: 5</u>				
Aux. Métodos y Evaluación	Motores	Aux. Advtvo.	Oper. Control y Repara-	Montaje	Especialista
Aux. Paneles Señalización	Motores	Aux. Advtvo.	Oper. Soldadura-Recupera-	Montaje	Especialista
Aux. "A" Despacho Vehicu-	Finanzas	Aux. Advtvo.	Oper. Pintura-Recupera-	Montaje	Especialista
los			Oper. Chapa-Recuperación	Montaje	Especialista
Aux. Recepción-Expedi-	Finanzas	Aux. Advtvo.	Almacenero "A" Aceites	Motores	Almacenero
ción Documentación			Almacenero "A" Materia-	Motores	Almacenero
Aux. Recepción-Expedi-	Planif. Mat. y Cont.	Aux. Advtvo.	Almacenero "A" Materia-	Planif. Mat. y Cont.	Almacenero
ción Documentación	Producción		Almacenero "A"	Producción	Almacenero
Aux. Seguimiento	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtvo.	Almacenero "A" Servicio	Carrocerías	Almacenero
Aux. Seguimiento	Montaje	Aux. Advtvo.	Almacenero "A" Lavandería	Pintura	Almacenero
Oper. Planógrafo	Recambios	Aux. Advtvo.	Almacenero "A" Materia-	Montaje	Almacenero
Oper. Máquina Microfilm	Motores	Reprod. Planos	Almacenero "A"	Recambios	Almacenero
y Archivo			Almacenero "A" Materia-	Planif. Mat. y Cont.	Almacenero
Fotógrafo	Motores	Fotógrafo	Almacenero "A" Materia-	Producción	Almacenero
Fotógrafo Reprografía	Rel. Industriales	Fotógrafo	Almacenero "A" Servicio	Planif. Mat. y Cont.	Almacenero
Aux. Laboratorio	Pintura	Aux. Laboratorio	Almacenero "A" Materia-	Planif. Mat. y Cont.	Almacenero
Profesional Ajustador de	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Materia-	Producción	Almacenero
Ja.			Almacenero "A" Materia-	Carrocerías	Almacenero
Profesional Albañil de Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Berramien-	Ing. Fab. y Mant.	Almacenero
Profesional Automacista-	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Garaje	Rel. Industriales	Almacenero
Instrumentista Ja.			Almacenero "A" Material	Rel. Industriales	Almacenero
Profesional Calderero Co-	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Oficina	Carrocerías	Almacenero
loro Ja.			Almacenero "A" Contenedo-	Carrocerías	Almacenero
Profesional Calderero --	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Aceros	Carrocerías	Almacenero
Almuerzo Ja.			Almacenero "A" Manteni-	Pintura	Almacenero
Profesional Calderero --	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Estación	Montaje	Almacenero
Carpintero Ja.			Tanques		
Profesional Chapista Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Almacenero "A" Material	Montaje	Almacenero
Profesional Electricista	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Teletipo	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtvo.
Ja.			Oper. Teletipo	Carrocerías	Aux. Advtvo.
Profesional Electricista	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Aux. Producción y Planta	Toda la Compañía	Aux. Advtvo.
Eléctrico Ja.			Vigilante Seguridad	Rel. Industriales	Vigilante
Profesional Fresador Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Bombero	Rel. Industriales	Vigilante
Profesional Mandrinador	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Conductor Ambulancia "A"	Rel. Industriales	Chofer Turismo
Ja.			Oper. Reparación Contene-	Motores	Especialista
Profesional Maquinista -	Toda la Compañía	Oficial 3a.	dores		
de Locomotora Ja.			Oper. Mantenimiento Bate-	Motores	Especialista
Profesional Modelista Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	rias	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Profesional Oficial de -	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Mantenimiento Bate-	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Mantenimiento Ja.			rias		
Profesional Pintor Deco-	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Inspección Calidad	Motores	Especialista
rador Ja.			"A" Fundación Trames		
Profesional Plomero Car-	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Inspección Calidad	Motores	Especialista
rafactor Ja.			"A" Montado Piezas		
Profesional Rectificador	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Inspección Calidad	Motores	Especialista
Ja.			"A" Tratamiento Té-		
Profesional Soldador Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. Inspección Calidad	Motores	Especialista
Profesional Tapicero Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	"A" Chatarras		
Profesional Tornero Ja.	Toda la Compañía	Oficial 3a.	Oper. "A" Máquinas-Bro-	Motores	Especialista
Profesional Verificador	Toda la Compañía	Oficial 3a.	chadora Pesada		
Ja.			Oper. "A" Máquinas -Escala	Motores	Especialista
Oper. Inspección y Repa-	Montaje	Especialista	riadora		
ración "A" Tapicerías			Oper. "A" Máquinas -Ros-	Motores	Especialista
Cortador	Montaje	Especialista	cadora		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Man-	Motores	Especialista
"A" Entrega Final			driadora		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Bro-	Motores	Especialista
"A" Vehículos Pruebas			chadora		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Tem-	Motores	Especialista
"A" Línea Chasis			pladora		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Rec-	Motores	Especialista
"A" Línea Tapicerías			tificador		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Trans-	Motores	Especialista
"A" Entrega Tapicería			far		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Reparador "A"	Motores	Especialista
"A" Partes Eléctricas			Reparador "A"	Carrocerías	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Montaje Motor	Motores	Especialista
"A" Post Reparación			Oper. Máquina Chapa Ideo	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	tificación Vehículos	Producción	Especialista
"A" Reparación Tapice-			Oper. Especificaciones -	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
rias	Montaje	Especialista	Vehículo	Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. "Broadcasting"	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
"A" Excel				Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. Coordinador Línea	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
"A" Submontaje Chasis			Produc.	Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. Selección Sistema	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
"A" Par Apriete			Pintura	Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. Remachado Placa --	Planif. Mat. y Cont.	Especialista
"A" Horno Reparación			Identif.	Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. Refrigeración -P-	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
"A" Línea Entrega			Motriz		
Oper. Inspección Calidad	Montaje	Especialista	Oper. Residuos Pintura	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
"A" Aceptación Final			P. Motriz		
Oper. "A" Inspección Vo-	Montaje	Especialista	Oper. Aguas Residuales -	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
lante Línea Tapicería			P. Motriz		
Oper. "A" Inspección Vo-	Montaje	Especialista	Oper. Placa Destonada	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
lante Prueba Agua y -			-P. Motriz		
E.R.A.			Oper. Mantenimiento Mobi-	Rel. Industriales	Especialista
Oper. "A" Inspección Vo-	Montaje	Especialista	liario		
lante Chasis			Oper. Inspección Calidad	Carrocerías	Especialista
Oper. "A" Inspección Vo-	Montaje	Especialista	"A" -Prensas		
lante Final			Oper. Inspección Calidad	Carrocerías	Especialista
Reparador "A" Línea	Montaje	Especialista	"A" -Proceso		
Oper. Control Par de ---	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad	Carrocerías	Especialista
Apriete			"A" -Control en Galga		
Oper. Inspección Aconda-	Montaje	Especialista			
cionado Vehículos					
Oper. Inspección Repara-	Montaje	Especialista			
ción Prueba de Agua					
Oper. Inspección Repara-	Montaje	Especialista			
ción E.R.A.					

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Oper. Inspección Calidad "A" - Rendimiento Metales	Carrocarias	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" - Acabado Entrega	Carrocarias	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" - Acabado	Carrocarias	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" - Sistema H.L.	Carrocarias	Especialista
Oper. Coord. Piezas Recambio	Carrocarias	Especialista
Oper. Coord. Transporte	Carrocarias	Especialista
Oper. Coord. Rechazo Materiales	Carrocarias	Especialista
Oper. Control Produc. en Línea	Carrocarias	Especialista
Oper. Prensas y Colocación Matrices	Carrocarias	Especialista
Relavador "A"	Carrocarias	Especialista
Relavador "A"	Montaje	Especialista
Oper. Rectificado	Carrocarias	Especialista
Oper. Rectificado y Conductión	Carrocarias	Especialista
Oper. Soldadura Universal "A" - Línea 5.1.	Carrocarias	Especialista
Oper. Acabado-Prueba del Agua	Carrocarias	Especialista
Oper. Acabados	Carrocarias	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A"	Pintura	Especialista
Pulidor-Reparador	Pintura	Especialista
Relavador "A" Pulido	Pintura	Especialista
<u>Grado: 6</u>		
Oper. Universal Bloques	Motores	Especialista
Oper. Especificaciones Vch. Taladros	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Conductor Ambulancia Sn. Aux. Comprobación Ciclo - Materiales	Rel. Industriales	Chofer Turismo
Aux. Comprobación Ciclo - Materiales	Motores	Aux. Advo.
Aux. Control Producción - Final	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Aux. Proceso Documentación - Consola	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Carrocarias	Aux. Advo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Pintura	Aux. Advo.
Oper. Seguimiento S.V.O.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Organización
Inspector Prueba Materiales	Motores	Analista 2º Lab.
Inspector Control Procesos Químicos	Motores	Analista 2º Lab.
Profesional Ajustador 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Albañil 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Automatista-Instrumentista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Calderero Cobre de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Calderero - Hierro de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Carpintero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Chapista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Electricista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Electricista Electrónico 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Fresador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Mandrinador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Maquinista - Locomotora de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Modelista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Oficial de - Mantenimiento 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Pintor Decorador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Plomero Calefactor de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Rectificador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Soldador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Tapicero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Tornero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Verificador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
<u>Grado: 7</u>		
Vigilante Seguridad - Recepción Central	Rel. Industriales	Vigilante
Analista SG Laboratorio Calidad	Anal y C. Calidad	Anal. 2º Lab.

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Profesional Ajustador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Albañil de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Automatista-Instrumentista de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Calderero Cobre de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Calderero - Hierro de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Carpintero de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Chapista de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista Electrónico la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Fresador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Mandrinador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Maquinista - Locomotora de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Modelista de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Oficial de - Mantenimiento la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Pintor Decorador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Plomero Calefactor de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Rectificador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Soldador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Tapicero de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Tornero de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Verificador de la. C	Toda la Compañía	Oficial la.
<u>Grado: 8</u>		
Profesional Ajustador de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Automatista-Instrumentista de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Calderero Cobre de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Calderero - Hierro de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Chapista de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista Electrónico la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Fresador de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Maquinista - Locomotora la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Modelista de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Oficial de - Mantenimiento la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Plomero Calefactor de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Rectificador de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Soldador de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Tornero de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Verificador de la. B	Toda la Compañía	Oficial la.
<u>Grado: 9</u>		
Profesional Ajustador de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Automatista-Instrumentista la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Electricista Electrónicos de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Fresador de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Modelista de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Oficial de - Mantenimiento de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
Profesional Verificador de la. A	Toda la Compañía	Oficial la.
<u>Grado: 13</u>		
Aprendiz	Rel. Industriales	Aprendiz 1º Año

RELACION DE PUESTOS ASIMILADOS ECONOMICAMENTE A
TABLA SALARIAL II

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
<u>Grado: 1</u>		
Mecanógrafa Auxiliar	Toda la Compañía	Aux. Advto.
<u>Grado: 2</u>		
Operadora Telex y Telef. Perforista	Madrid	Telefonista
Operadora Servicio Telex	Finanzas	Aux. Advto.
Oper. Servicio Teléfonos	Rel. Industriales	Aux. Advto.
Mecanógrafa	Rel. Industriales	Aux. Advto.
Aux. Oficina Almacén "D"	Toda la Compañía	Aux. Advto.
	Recambios	Aux. Advto.
<u>Grado: 3</u>		
Secretaría "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.
Aux. Oficina "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.
Aux. Administración "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.
Operadora SN Servicio de Telex	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Operadora SN Servicio de Teléfonos	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Advto. Serv. Comedores	Rel. Industriales	Aux. Advto.
Aux. de Clínica	Rel. Industriales	Aux. Advto.
Advto. Cont. Absentismo	Rel. Industriales	Aux. Advto.
Advto. Recep. y Despacho DP	Finanzas	Aux. Advto.
Advto. Servicios Personal	Madrid	Aux. Advto.
<u>Grado: 4</u>		
Advto. Control de Tiempos "B"	Motores	Of. 1ª Advto.
Advto. Control de Tiempos "B"	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Secretaría "B"	Toda la Compañía	Of. 2ª Advto.
Advto. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 1ª Advto.
Advto. Contabilidad "B"	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Advto. Nóminas	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Advto. Auditoría Interna "B"	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Coordinador Viajes	Anal. y C. Calidad	Of. 1ª Advto.
Ayudante Selec. y Colocación	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Advto. Limpieza y Mantenimiento Oficina	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Advto. Servicio Económico	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Advto. Estadísticas Médicas	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Cincoecario	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Operador Periféricos	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Advto. Planificación Ventas	Ventas	Of. 2ª Advto.
Advto. Pedidos y Distribución	Ventas	Of. 2ª Advto.
Advto. Oficina "B"	Madrid	Of. 2ª Advto.
Coord. Suministros	Madrid	Of. 2ª Advto.
Advto. Transporte "B"	Madrid	Of. 2ª Advto.
Advto. Oficina "B"	A. Legales	Of. 2ª Advto.
Advto. Control Pedidos "B"	Recambios	Of. 2ª Advto.
Operador Terminal Computadora Planta	Carrocerías	Tec. Org. 2ª
<u>Grado: 5</u>		
Secretaría "A"	Toda la Compañía	Of. 2ª Advto.
Advto. "A" Contabilidad	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Ayudante "B" Contabilidad	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Ayudante Nóminas	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Analista Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Of. 2ª Advto.
Ayudante Admon. Personal	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Coord. Limpieza y Mant. Oficina	Rel. Industriales	Of. 2ª Advto.
Monitor Control y Transcripción Datos DP	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Operador Consola Remota DP	Finanzas	Of. 2ª Advto.
Analista Servicio Garantías	Ventas	Of. 2ª Advto.
Coord. Sistemas Control Datos	Ventas	Of. 2ª Advto.
Analista Piezas Nuevas	Recambios	Of. 2ª Advto.
Analista Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 2ª Advto.
Advto. "A" Pedidos Teléfonos	Recambios	Of. 2ª Advto.
Teloneante	Ing. Fab. y Mant.	Teloneante 2ª
Anal. Especificación y Planificaciones	Motores	Tec. Org. 2ª
Anal. Espec. y Auditoría	Motores	Tec. Org. 2ª
Anal. Plan. Piezas y Control Progr.	Motores	Tec. Org. 2ª

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Analista Mantenimiento	Motores	Tec. Org. 2ª
Coord. de Broadcasting	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 2ª
Anal. Ciclo de Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Of. 2ª Advto.
Entrevistador	Rel. Industriales	Tec. Org. 2ª
Coord. Serv. Reprografía y Mat. Oficina	Rel. Industriales	Tec. Org. 2ª
Advto. Control Datos DP	Finanzas	Of. 2ª Advto.
<u>Grado: 6</u>		
Cajero Factoría Almusas	Finanzas	Cajero
Anal. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 1ª Advto.
Ayudante "A" Contabilidad	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Coordinador Nóminas	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Anal. Seguimiento Compras Import.	Compras	Of. 1ª Advto.
Anal. SN Seguimiento Compras Nac.	Compras	Of. 1ª Advto.
Coord. Cambios Programación	Compras	Of. 1ª Advto.
Coord. Inter-Plantas	Compras	Of. 1ª Advto.
Coord. Aprovisionamiento Centro-Madrid	Compras	Of. 1ª Advto.
Coord. Aprovisionamiento Centro-Vitoria	Compras	Of. 1ª Advto.
Coord. Aprovisionamiento Centro-Barcelona	Compras	Of. 1ª Advto.
Secretaría del Director de Fabricación	Fabricación	Of. 1ª Advto.
Analista de Seguros	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Anal. Control Tareas DP	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Anal. Rendimiento Proceso Datos	Finanzas	Of. 1ª Advto.
Técnico de Relaciones con Clientes	Ventas	Of. 1ª Advto.
Coord. Publicaciones Técnicas	Ventas	Of. 1ª Advto.
Coord. Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Of. 1ª Advto.
Coord. Consultas Post-Ventas	Ventas	Of. 1ª Advto.
Anal. Vehículos Especiales	Ventas	Of. 1ª Advto.
Secretaría Consejero Delegado	Madrid	Of. 1ª Advto.
Especialista Control Materiales	Compras	Of. 1ª Advto.
Analista Transporte Materiales	Traf. y Aduanas	Of. 1ª Advto.
Analista Precios y Ventas	Ventas	Of. 1ª Advto.
Analista SN Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 1ª Advto.
Analista Inventarios	Recambios	Of. 1ª Advto.
Especialista Pedidos Camiones	Recambios	Of. 1ª Advto.
Instructor Escuela Aprendices	Rel. Industriales	Maestro Taller
Encargado Servicios Producción	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Control Calidad	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Producción	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Planificación Vehículos	Planif. Mat. y Cont. Producción	Encargado
Encargado Recepción/Expedición	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Almacén	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Manejo Materiales	Toda la Compañía	Encargado
Encargado Abastecimiento Materiales	Toda la Compañía	Encargado
Técnico Seguridad e Higiene	Rel. Industriales	Perito
Técnico "B" Matrickería y Utilidades	Carrocerías	Perito
Técnico Inspección Calidad	Motores	Perito
Analista Mantenimiento Preventivo	Montaje	Maestro Ind.
Analista Investigación Producto	Ventas	Perito
ATS de Empresa	Rel. Industriales	A.T.S.
Encargado Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Encargado
Encargado Recepción y Unidad Empaquetado	Recambios	Encargado
Encargado Mantenimiento y Embarque	Recambios	Encargado
Encargado Embarque	Recambios	Encargado
Coordinador SN Ciclo Materiales y Envío	Motores	Tec. Org. 1ª
Coordinador SN de Broadcasting	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1ª
Coordinador Non Planta	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1ª
Técnico Selección Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Técnico Formación Profesional	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª	Técnico Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciado
Técnico Equipos de Protección Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª	Spv. Análisis de Costos - Presup. M.G. e Informes	Motores	Perito
Técnico Especificaciones Metales	Carrocerías	Tec. Org. 1ª	Técnico Ingeniería Procesos	Toda la Compañía	Perito
Analista de Costos	Traf. y Aduanas	Tec. Org. 1ª	Técnico Ingeniería Mantenimientos	Motores	Perito
Analista de Costos	Motores	Perito	Técnico Ingeniería Diseño	Motores	Perito
Analista Tratamientos Químicos	Ing. Fab. y Mant.	Anal. 1ª Lab.	Técnico Control Calidad - Piezas Garantía	Anal. y C. Calidad	Perito
Técnico Ingeniería Mantenimiento	Motores	Perito	Analista Pruebas Metalúrgicas	Motores	Perito
Analista de Costos-Mano de Obra	Finanzas	Perito	Analista Pruebas Químicas	Motores	Perito
Analista de Costos-Gastos Generales	Finanzas	Perito	Técnico Seguimiento Calidad Proveedores	Toda la Compañía	Perito
Analista de Costos-Material Producción	Finanzas	Perito	Analista de Presupuestos	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Plantas Carrocerías	Finanzas	Perito	Analista de Costos-Informes	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Planta Pintura	Finanzas	Perito	Coordinador Costos-Material Producción	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Planta Montaje	Finanzas	Perito	Analista de Costos-Actividades Staff	Finanzas	Perito
Analista de Inventarios	Finanzas	Perito	Analista Proyectos de Inversiones	Finanzas	Perito
Analista de Inventarios	Motores	Perito	Spv. Análisis Inventarios y Costos	Finanzas	Perito
	<u>Grado: 7</u>		Analista Normas y Procedimientos	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Jefe Sec. Publicidad y Prom. Ventas Recamb.	Ventas	Perito	Spv. Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Jefe 2ª Advo.
Delegado Ventas Oper. -- Distribuidores	Ventas	Perito	Spv. Control Datos y Sistemas	Ventas	Jefe 2ª Advo.
Radiofónico	Rel. Industriales	A.T.S.	Spv. Servicios Generales Personal	Madrid	Jefe 1ª Advo.
Analista Laboratorio Clínico	Rel. Industriales	A.T.S.	Analista Sistemas y Proceso Datos	Motores	Of. 1ª Advo.
Fisioterapeuta	Rel. Industriales	A.T.S.	Spv. Unidad Proceso Pary Radión	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ensayos Analíticos	Anal. y C. Calidad	Perito	Spv. Unidad Reconocimiento	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Analista Financiero y Beneficios y Export.	Finanzas	Perito	Spv. Unidad Métodos Matemáticos y Control Procedimientos	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Ing. Fab. y Mant.	Perito	Analista SN Seguimiento - Compras Import.	Compras	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Carrocerías	Perito	Programador Bases DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Pintura	Perito	Analista Software DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Manejo Materiales	Ing. Fab. y Mant.	Perito	Operador Jefe Turno Compu-tadora DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Métodos y Tiempos	Toda la Compañía	Perito	Analista Admon. Proceso - Datos y Control Interno DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Plan. y Control Mant.	Toda la Compañía	Perito	Analista Sistemas Especialista Vehículos -- Coacción	Toda la Compañía Ventas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ingeniería Plan. y Diseño	Ing. Fab. y Mant.	Perito	Técnico Planificación Terivados y Opciones	Ventas	Of. 1ª Advo.
Técnico Mantenimiento	Carrocerías	Perito	Analista Mercados Directos	Ventas	Of. 1ª Advo.
Técnico Evaluación Sistemas	Anal. y C. Calidad	Perito	Coordinador Planta	Ventas	Of. 1ª Advo.
Técnico Ensayos Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Perito	Spv. Unidad Control Materiales Auxiliares	Compras	Of. 1ª Advo.
Técnico Ensayos Orgánicos	Anal. y C. Calidad	Perito	Coordinador Reservas y -- Viajes	Traf. y Aduanas	Of. 1ª Advo.
Comprador "B"	Toda la Compañía	Perito	Programador Sistemas	Recambios	Of. 1ª Advo.
Técnico de Zona	Motores	Perito	Analista-Programador Sistemas	Recambios	Of. 1ª Advo.
Analista Validación Puestos	Rel. Industriales	Perito	Coordinador Programación y Suministro	Recambios	Of. 1ª Advo.
Investigador	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª	Contramaestre Control Calidad	Toda la Compañía	Contramaestre
Spv. Protección de Planta	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª	Contramaestre Producción	Toda la Compañía	Contramaestre
Spv. Servicios de Incendios	Rel. Industriales	Perito	Contramaestre Manejo Materiales	Toda la Compañía	Contramaestre
Técnico Formación Técnicas y Directivos	Rel. Industriales	Perito	Contramaestre Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Contramaestre
Coord. Formación Operarios	Rel. Industriales	Perito	Encargado Taller Utilidades	Motores	Encargado
Jefe de la Escuela de Aprendizices	Rel. Industriales	Perito	Encargado Taller Utilidades	Carrocerías	Encargado
Higienista	Rel. Industriales	Perito	Encargado Mantenimiento	Toda la Compañía	Encargado
Técnico Control Técnico	Rel. Industriales	Perito	Coordinador Aplicación Informática	Finanzas	Tec. Org. 1ª
Técnico Ingeniería Proyectos	Carrocerías	Perito	Técnico Normas y Auditoría Interna	Finanzas	Tec. Org. 1ª
Técnico Ingeniería Sistemas y Diseño	Carrocerías	Perito		<u>Grado: 8</u>	
Técnico Ingeniería Soldadura	Carrocerías	Perito	Coord. Mantenimiento y Logística	Finanzas	Perito
Técnico Ingeniería Utilidades	Carrocerías	Perito	Coord. Sistemas y Proceso de Datos	Motores	Jefe 2ª Advo.
Técnico Ingeniería Dist. Equip. Manejo Mant.	Montaje	Perito	Spv. Gestión, Seguimiento y Coord. Compras	Motores	Jefe 2ª Advo.
Aesor Gestión Empresarial	Ventas	Perito	Jefe Sección Inventas a Países	Finanzas	Jefe 1ª Advo.
Técnico Investigación Proceso	Ventas	Perito	Jefe Sección Normas	Finanzas	Jefe 2ª Advo.
Instructor Centro Capacitación	Ventas	Perito	Spv. Seguimiento y Coordinación Zona	Compras	Jefe 1ª Advo.
Delegado Asistencia Técnica	Ventas	Perito	Jefe Servicios Administrativos	Rel. Industriales	Ingeniero
Analista SN Coordinación Cambios	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1ª	Jefe Servicios al Personal	Rel. Industriales	Jefe 1ª Advo.
Spv. Selección y Colocación Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª			
Técnico Control Datos	Ventas	Tec. Org. 1ª			
Analista Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciado			

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Spv. Planificación Opciones y Derivados	Ventas	Jefe 1ª Admvo.	Superintendente Mantenimiento	Montaje	Perito
Jefe Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Jefe 2ª Admvo.	Superintendente Mantenimiento	Carrocerías	Perito
Spv. Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Jefe 2ª Admvo.	Coord. Programas Especiales	Ventas	Ingeniero
Spv. Métodos y Sistemas Comprador "A"	Recambios	Jefe 2ª Admvo.	Spv. Laboratorio Químico y Metalúrgico	Motores	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Compras	Perito	Spv. Análisis Presupuestario	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Motores	Ingeniero	Spv. Análisis Costos Actualizados	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero	Jefe Análisis de Costos - Planta Pintura-	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Carrocerías	Ingeniero	Spv. Análisis de Inversiones	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Pintura	Ingeniero	Coordinador Análisis Gantt y Política	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Montaje	Ingeniero	Auditor Concesionarios y Proveedores	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Procesos	Motores	Ingeniero	Supervisor Contabilidad	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Procesos	Carrocerías	Ingeniero	Spv. Laboratorio Ensayos Físico y Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Licenciado
Ingeniero SN Procesos	Pintura	Ingeniero	Spv. Laboratorio Ensayos Químicos	Anal. y C. Calidad	Licenciado
Ingeniero SN Procesos	Montaje	Ingeniero	Coordinador Organización y Planificación Personal	Rel. Industriales	Licenciado
Ingeniero SN Montaje y Diseño	Motores	Ingeniero	Analista Compensación y Beneficios	Rel. Industriales	Licenciado
Ingeniero SN Herramientas	Motores	Ingeniero	Asesor Comercial Asistencia Técnica	Ventas	Licenciado
Ingeniero SN Diseño	Motores	Ingeniero	Jefe Formación Profesional y Operarios	Rel. Industriales	Ingeniero
Spv. Servicios de Zona	Motores	Ingeniero	Técnico de Marketing Asistencia Técnica	Ventas	Licenciado
Ingeniero SN Distribución Equipos y Manej. Mat.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero	Jefe Sección Pedidos y Distribución	Ventas	Licenciado
Ingeniero SN Plan. y Control Mant.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero	Delegado Nacional Ventas Recambios Zona NE	Ventas	Licenciado
Spv. Calidad Proveedores	Anal. y C. Calidad	Ingeniero	Jefe Sección Planificación y Control Pizarras	Motores	Perito
Ingeniero Técnicas Laboratorio	Anal. y C. Calidad	Licenciado	Spv. Seguimiento Compras Importación	Compras	Jefe 1ª Admvo.
Ingeniero Componentes Eléctricos	Anal. y C. Calidad	Ingeniero	Jefe de Zona	Ventas	Perito
Jefe Seguridad Industrial	Rel. Industriales	Ingeniero	Instructor SN Centro Capacitación	Ventas	Perito
Ingeniero Control Técnico	Rel. Industriales	Ingeniero	Delegado Jefe Asistencia Técnica	Ventas	Perito
Ingeniero Residente Servicios Técnicos	Carrocerías	Ingeniero	Jefe Sección Análisis Pruebas y Ventas Recambios	Ventas	Licenciado
Ingeniero Residente Servicios Técnicos	Montaje	Ingeniero	Spv. Operaciones Aduanas y Com. Ext.	Traf. y Aduanas	Jefe 2ª Admvo.
Ingeniero SN Control y Planif. Mant.	Carrocerías	Ingeniero	Spv. Precios e Informes	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Mantenimiento	Carrocerías	Ingeniero			
Ingeniero SN Distribución y Equipos	Carrocerías	Ingeniero			
Ingeniero SN Distribución y Equipos	Montaje	Ingeniero			
Ingeniero SN Distribución y Equipos	Pintura	Ingeniero			
Ingeniero SN Proyecto, Sistemas y Diseño	Carrocerías	Ingeniero			
Ingeniero Desarrollo Automatismos	Carrocerías	Ingeniero			
Ingeniero Desarrollo Automatismos	Montaje	Ingeniero			

ANEXO NUMERO CUATRO

CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACION DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

CUADRO DE LICENCIAS

	TIEMPO	MISMA PROVINCIA	PROVINCIA LIMITROFE	OTRAS PROVINCIAS
Alumbramiento de esposa				
Nacimiento de hijo	3 días laborables	3 días laborables	4 días naturales	5 días naturales
Adopción legal de hijo				
Enfermedad grave de: Cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros (padres políticos) nueras, yernos, abuelos políticos cónyuges de los nietos y cuñados	2 días naturales	2 días naturales	4 días naturales	5 días naturales
Muerte de: Cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos y hermanos	3 días naturales	3 días naturales	4 días naturales	5 días naturales
Muerte de: Nueras, yernos, abuelos políticos cónyuges de los nietos y cuñados	2 días naturales	2 días naturales	4 días naturales	4 días naturales

ANEXO NUMERO CINCO

PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS

I DEFINICION

Este procedimiento establece las responsabilidades y normas que han de regir la provisión de vacantes en régimen de ascensos, basadas en la formación, méritos y antigüedad de cada empleado.

Dentro del grupo de Profesionales de Oficio, Oficiales de Primera, se sujetará a este procedimiento la provisión de vacantes de grados 8 y 9.

II AMBITO DE APLICACION

Pueden participar todos los empleados fijos en la plantilla que deseen optar a un puesto de trabajo con una categoría profesional superior y cumplan con los principios definidos en este procedimiento.

No es aplicable este procedimiento a los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando; a los que manejen información clasificada expresamente como confidencial por la Empresa; a los que por sus características son considerados como de especial confianza y a los que ostenten funciones de representación de la Empresa.

En caso de discrepancia sobre la aplicación o no de este procedimiento a un puesto de trabajo determinado, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio emitirá su criterio con respecto al caso concreto objeto de discrepancia.

Tampoco es aplicable este procedimiento al paso de Peón a Especialista que se efectuará por antigüedad, salvo que se acredite la falta de aptitud.

III RESPONSABILIDADES

1. Administración de Personal

- 1.1 Recibe petición del Gerente responsable del Departamento
- 1.2 Comprueba la posibilidad de recolocación (aprobados de otra convocatoria que no tuvieran plazo y no caducó su validez), informando al Comité de Empresa de la cobertura de la vacante a través de Relaciones Laborales.
- 1.3 Informa a Selección y Colocación de Personal.
- 1.4 Entrega formato "solicitud para convocatoria de ascensos" al candidato, una vez anunciada la misma.
- 1.5 Recibe las solicitudes cumplimentadas, verifica que cumplen los requisitos de la convocatoria y las envía a Selección y Colocación de Personal
- 1.6 Comunica los resultados a los solicitantes.

2. Selección y Colocación de Personal

- 2.1 Comprueba que no existe personal adecuado aprobado en convocatorias anteriores que siga siendo válido su resultado.
- 2.2 Prepara la especificación del puesto en coordinación con Evaluación de Personal
- 2.3 Anuncia la vacante, dando información de la misma, requisitos para ocuparla y programa de pruebas a realizar, en coordinación con Evaluación, Formación y Departamento Médico, cuando sea necesario.
- 2.4 Recibe solicitudes.
- 2.5 Publica los resultados de la convocatoria.
- 2.6 Convoca a los solicitantes a las pruebas con la antelación requerida.
- 2.7 Notifica a Administración de Personal el candidato ganador de la plaza.

3. Educación y Formación

- 3.1 Prepara los programas teórico-prácticos, así como requisitos educativos necesarios.
- 3.2 Prepara las pruebas teóricas y prácticas.
- 3.3 Publica los programas teórico-prácticos de las diferentes vacantes.
- 3.4 Fija el plazo máximo de validez de los resultados de los exámenes antes de publicarse la convocatoria que no podrá ser superior a cuatro meses, contados a partir de la fecha de realización de las pruebas.
- 3.5 Realiza las pruebas a los candidatos.
- 3.6 Corrige las pruebas de los exámenes.
- 3.7 Presenta los resultados de las pruebas teórico-prácticas al Tribunal de Ascensos para la puntuación global.

4. Tribunal de Ascensos

- 4.1 Comprueba el período de validez de los resultados y designa el/los miembros del mismo que estarán presentes durante la realización de las pruebas
- 4.2 Verifica los resultados de las pruebas teórico-prácticas corregidas y evaluadas por Educación y Formación realizadas por el candidato
- 4.3 Verifica méritos de los candidatos.
- 4.4 Decide según puntuación total, qué candidatos deben ocupar las vacantes.
- 4.5 Comunica los resultados a Selección y Colocación.
- 4.6 Atiende a las reclamaciones de los candidatos a vacantes del tercio de antigüedad que se crean perjudicados.

IV PROCEDIMIENTO

1. General

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico

2. Participación

Los empleados que deseen optar a una vacante obtendrán el impreso correspondiente a través de Administración de Personal; cumplimentarán dicha petición y el Enterado de sus superiores; la devolverán a su Departamento de Administración de Personal, antes de la fecha tope de presentación.

Todos los empleados, para ascender, por concurso-oposición o por antigüedad, deberán superar la puntuación mínima exigida en las pruebas.

3. Convocatoria de Exámenes

3.1 El Departamento de Selección y Colocación de Personal convocará, con un plazo máximo de 30 días, los concursos-oposición que tendrán una antelación mínima de 30 días a la fecha de las pruebas.

Los candidatos admitidos en las convocatorias de exámenes se referirán a las vacantes notificadas por medio de la solicitud de Provisión de Vacantes previamente revisado y comprobado que los candidatos reúnan los requisitos de la convocatoria.

3.2 Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes apartados:

- Categoría o Título del Puesto.
- Departamento - Área - Actividad
- Número de plazas a cubrir
- Fecha tope de presentación
- Fecha y lugar de realización de las pruebas.
- Condiciones especiales de participación, si son necesarias, por las características del puesto (por ejemplo, para el paso de especialista a profesional de oficio).
- Programas a desarrollar en las pruebas.
- Puntuación mínima requerida.
- Validez de los resultados.

3.3. Los concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la de la vacante. Si no se cubren todas las vacantes se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

3.4 En aquellos casos en que la experiencia así lo aconseje, ambas convocatorias podrán efectuarse en una sola.

3.5 Si después de las dos convocatorias internas, las vacantes no se cubren en su totalidad, se procederá a la contratación externa.

4. Antigüedad

La antigüedad mínima exigida para participar en los concursos-oposición será:

- | | |
|--|---|
| 4.1 Oficiales de Primera: | Dos años en la categoría inferior o cinco años como profesionales de oficio en la especialidad convocada. |
| 4.2 Oficiales de Segunda y Tercera. | Un año en la categoría inferior. |
| 4.3 Subalternos, Administrativos y Técnicos. | Un año en la categoría inferior. |

5. Exámenes

5.1 Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada caso.

- Pruebas de conocimientos básicos
- Tests psicotécnicos.
- Pruebas teóricas.
- Pruebas prácticas

5.2 Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse al resto del concurso-oposición.

5.3 La máxima puntuación de las pruebas teóricas y prácticas será de 100 puntos, siendo la puntuación mínima la que se establezca en cada concurso-oposición.

6. Baremo de Calificación

En calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

	Puntuación Máxima
6.1 Formación	
Examen teórico	35 puntos
Examen práctico	45 puntos
6.2 Méritos	
6.2.1 Experiencia en funciones análogas o similares. Dentro de la Compañía se valora el grado de conocimiento práctico del puesto que se va a ocupar o de otro de categoría igual o superior. El cómputo se realizará con el criterio siguiente:	10 puntos

Puntuación Máxima

- a) Ha desempeñado puesto de categoría igual o superior y distinto contenido (menos de 30 días en 6 meses). 2 puntos
- b) Ha ocupado el puesto durante período de corta duración (menos de 30 días en 6 meses). 4 puntos
- c) Ha desempeñado el puesto durante períodos de duración superior a 1 mes e inferior a 6 meses durante el año anterior. 6 puntos
- d) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 3 a 6 meses durante el último año. 8 puntos
- e) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 6 a 8 meses en los dos últimos años. 10 puntos

6.2.2 Expediente personal

El expediente personal puntuará positivamente de conformidad con la siguiente tabla:

Sanciones Antiguas	San Sanción	+ Falta Grave	+ Falta M Grave
+ de 5 años	10	6	4
de 4 a 5 años	9	4	3
de 3 a 4 años	8	3	2
de 2 a 3 años	7	2	1
de 1 a 2 años	6	1	0

Los puntos obtenidos de acuerdo con estas situaciones, se añadirán a la calificación conjunta de exámenes y méritos.

A efectos de lo establecido en este apartado, solamente se tendrán en cuenta las faltas graves o muy graves por hechos que estén relacionados directamente con su trabajo.

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

Sólo se computarán las sanciones que no estuviesen canceladas. Las sanciones canceladas serán consideradas como no existentes. Se entiende cancelada una sanción, si transcurre el plazo marcado por la Ley, sin producirse otra sanción.

7 Programas de los Concursos

Los distintos programas de las materias objeto de las pruebas de cada concurso-oposición, serán publicados previamente a la realización de los mismos a fin de que los interesados puedan prepararse con antelación suficiente.

8 Incorporación a la Nueva Categoría

- 8.1 En el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de las pruebas se publicarán los resultados obtenidos.
- 8.2 Los resultados obtenidos en un concurso-oposición serán reconocidos a efectos de cubrir futuras vacantes durante el período establecido en la convocatoria.
- 8.3 En caso de empate en la puntuación del concurso-oposición, cubrirá la vacante el candidato con mayor antigüedad en la categoría anterior. Si ésta fuese igual en varios candidatos, la vacante será cubierta por el de mayor antigüedad en la Empresa.
- 8.4 La ocupación de las vacantes por concurso-oposición se realizará en el plazo de quince días contabilizado a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados y aunque sea necesario sustituir a su titular en su puesto actual.

9 Período de Prueba

- 9.1 En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuya caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiere. El puesto de trabajo vacante por ascenso de su titular no será cubierto en forma definitiva hasta el momento en que se consolide y confirme el ascenso de dicho trabajador.
- 9.2 La persona que ocupe una vacante por concurso-oposición pasará a la categoría para la que se examinó, obteniendo los beneficios correspondientes desde el día en que ocupe la nueva posición y confirmándose ambos de forma definitiva a la superación del período de prueba.

10 Constitución del Tribunal

Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de Obreros

Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Vocal de la Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

b) Grupo de Subalternos y Administrativos

Un Jefe Administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

c) Grupo de Técnicos

Un Técnico, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Profesor de la Escuela de Formación más próxima a la localidad de Almusafes, un puesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

ANEXO NUMERO SEIS

ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

En Almusafes (Valencia), a ocho de Abril de mil novecientos ochenta y tres.

REUNIDOS

De una parte: La Representación Social de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio de la Empresa FORD ESPAÑA, S.A.

De otra parte: La Representación de la Empresa de la citada Comisión Mixta, y

MANIFIESTAN

Que en el punto 2 del artículo 79 del vigente Convenio Colectivo de FORD ESPAÑA, S.A., sobre "Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la Empresa" se establece el criterio que "En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un Departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria".

Con objeto de clarificar los conceptos anteriores, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, adopta el siguiente

ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

1. Definir los conceptos de Área, Departamento, Línea, Sección y Grupo.

Las definiciones son las siguientes:

Área:

Es la unidad productiva, integrada en la Empresa, que tiene por objetivo fundamental producir o completar la/s parte/s del vehículo que por su actividad específica le haya sido encomendada, bajo la dirección de un Gerente de Área (Area Manager).

Tienen la consideración de Área:

- ... Prensas y Carroceterías
- ... Pintura
- ... Tapicería y Montaje
- ... Motores

Departamento:

I de Producción Es la unidad productiva, integrada en el Área, que tiene como objetivo la producción/ensamblaje de una parte determinada del vehículo.

Ejemplos: Departamento de Producción de Motores; idem Pintura; idem Tapicerías y Montaje, etc.

II Auxiliar Es la unidad de servicio, integrada en el Área, que tiene por objeto prestar servicios y apoyo en una actividad específica de producción/ensamblaje.

Ejemplos: Control de Calidad, Mantenimiento, etc.

III de No-Producción Es la unidad de servicio, integrada en la Empresa, cuyo objetivo primordial, eminentemente técnico es prestar apoyo a las áreas en materia de su específica competencia.

Ejemplos: Material Planning, Relaciones Industriales, Finanzas, Compras, Ingeniería/Mantenimiento Central, Control de Calidad Staff, Recambios, Tráfico y Aduanas, etc.

Línea:

Es la parte del proceso productivo integrada en un Departamento de Producción y que puede estar formada por uno o varios grupos.

Ejemplos: Líneas de culatas, línea de cigüeñales, línea de bielas en la Planta de Motores. Líneas 101, 102, 103, etc., en Prensas. Líneas de pisos, paneles de laterales, metal finish, etc., en Carrocerías. Líneas de sílex, lijado, encerado, etc., en Pinturas. Líneas de premontaje de Motores, ejes traseros, asientos traseros, cosedoras, etc., en Tapicerías y Montaje.

Sección:

Cada una de las unidades que, integradas en un Departamento, se reparten actividades específicas concretas.

Ejemplos: Formación y Entrenamiento dentro de Relaciones Industriales, Planta Motriz dentro de Ingeniería/Mantenimiento Central, Eléctricos dentro de Mantenimiento, etc.

Grupo:

Conjunto de empleados que, realizando funciones de contenido similar, se hallan encuadrados bajo una misma unidad de mando en su nivel inferior

- 2. Incorporar dichas definiciones al artículo 79.2 del IV Convenio Colectivo de FORD ESPAÑA, S.A., como artículo 79.2 bis.
3. Publicar, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.d) del mencionado Convenio, el presente acuerdo, a través de los Secretarios, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a su firma.

Y para que conste, y en prueba de conformidad con lo pactado, firman el presente documento en el lugar y fecha al principio indicados.

CALENDARIO LABORAL

ANEXO NUMERO SIETE

CALENDARIO LABORAL 1992

FORD ESPAÑA, S.A.

Calendar grid for 1992 showing months from Enero to Diciembre, with columns for days of the week and specific dates. Includes a legend for Festivos and Vacaciones, and shift times for Turno Central (06:30-16:30 h).

CALENDARIO LABORAL 1992

FORD ESPAÑA, S.A.

Calendar grid for 1992 showing months from Enero to Diciembre, with columns for days of the week and specific dates. Includes a legend for Festivos and Vacaciones, and shift times for Dos Turnos (Turno Mañana 06:30-14:15h, Turno Tarde 14:15-22:30h).

CALENDARIO LABORAL 1992

FORD ESPAÑA, S.A.

Calendar grid for 1992 showing months from Enero to Diciembre, with columns for days of the week and specific dates. Includes a legend for Festivos and Vacaciones, and shift times for Tres Turnos (Turno Mañana 06:30-14:15h, Turno Tarde 14:15-22:30h, Turno Noche 22:30-06:00h).

PLANTA MOTRIZ

CALENDARIO 5 TURNOS ROTATIVOS 1992

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
E N E	1			M	M	M	M	M	M	M				C	C	C					N	N	N	N	N	N	N			T	T	T		
	2	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M													N	N	N	N	N	
	3	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					C					
	4						N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M	M		
	5	M	M					C	C					N	N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T	T				M	
F E B	1	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N	N				
	2	N	N			T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M						C	C	C	C					
	3			N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T							M	M	M	M	M						
	4			C	C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T						M	M			
	5	M	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N						T	T	T	T			
M A R	1	N			T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M						C	C	C				N	N		
	2		N	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T							M	M	M	M	M	M						
	3		C							N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				M	M	M	M	M		
	4	M	M	M	M	M				C	C					N	N	N	N	N							T	T	T	T	T			
	5	T	T	T			M	M	M	M	M					C	C	C							N	N	N	N	N					
A P R	1	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M							C	C			
	2					N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T						M	M	M	M	M	M				
	3	M	M				C	C	C	C				N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T						
	4			M	M	M	M	M	M					C	C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T			
	5	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M						C	C					N	N	N	N			
M A Y	1				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M						
	2				C	C	C						N	N	N	N	N						T	T	T	T	T				M	M		
	3	M	M	M	M	M	M				C								N	N	N	N	N					T	T	T	T			
	4	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M					C								N	N	N	N	N			
	5	N	N	N			T	T	T	T	T					M	M	M	M	M							C	C	C					
J U N	1	C	C					N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M				
	2	M	M	M	M				M	M	M	M				N	N	N	N	N					T	T	T	T	T					
	3	T	T			M	M	M	V	V	V	V				V	V	V	V						V	V	V	V						
	4			T	T	T	T	T					M	M	M	M	M								N	N	N	N	N					
	5	N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T						M	M	M	M	M						N	N		
J U L	1	M	M				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M				
	2			M	M	M	M	M	M					N	N	N	N	N						T	T	T	T	T			M			
	3	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M									N	N	N	N	N			T	T		
	4	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V										M	M	M	M			N	N	
	5	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T					M	M	M	V	V	V	V				V	V	V	V		
A G O	1			N	N	N	N	N	N					V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V		M			
	2	M	M	M	M	M					N	N	N	N	N								T	T	T	T	T			M	M			
	3	T	T	T				M	M	M	M	M	M						N	N	N	N	N					T	T	T	T			
	4	N	N			T	T	T	T	T					M	M	M	M	M							N	N	N	N	N				
	5			V	V	V	V				V				T	T	T	T	T							M	M	M	M	M		N		
S E P	1	M	M	M				N	N	N	N	N	N					T	T	T	T				N	N	N	N	N		T			
	2	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V												N	N	N		
	3	T			M	M	M	M	M							N	N	N	N	N					M	M	C	C	C					
	4			T	T	T	T	T							M	M	M	M	M								N	N	N	N	N			
	5	N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T														T	T	T	T		
O C T	1	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M												N	N	N	N	N			
	2	N	N	N	N				T	T	T	T	T															C	C					
	3				N	N	N	N	N	N						T	T	T	T	T						M	M	M	M	M				
	4	M				C	C	C							N	N	N	N	N								T	T	T	T		M		
	5		M	M	M	M	M							C	C													N	N	N	N	N		
N O V	1	N			T	T	T	T	T					M	M	M	M	M								M	M	M	M		N			
	2		N	N	N	N	N	N						T	T	T	T	T										C	C	C	C			
	3		C	C						N	N	N	N	N	N															M	M	M		
	4	M	M	M	M	M					C	C																T	T	T	T			
	5	T	T				M	M	M	M	M																	N	N	N	N	N		
D I C	1	N	N	N	N	N								T	T	T	T	T												C				
	2					N	N	N	N	N	N																	M	M	M	M	M		
	3	M	M	M							C	C	C														T	T	T	T	T			
	4	T			M	M	M	M	M	M																					T	T		
	5		T	T	T	T	T								M	M	M	M	M												N	N	N	

M = Mañana T = Tarde N = Noche C = Sustituciones, mantenimiento o vacaciones

CALENDARIO LABORAL 1.992 - PROTECCION DE PLANTA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ENERO	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
BLANCO				3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	
VERDE	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F	F	F	3	3	3	3	3	3		
AZUL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1		
ROSA	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
NARANJA	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
BLANCO	2	2							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F		
VERDE	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	
ROSA	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	
NARANJA	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2							3	3	3	3	3	3	3	3	3	
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
BLANCO	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	
VERDE	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	F	F	
ROSA	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
NARANJA	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J		
BLANCO	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
VERDE	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	
AZUL	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ROSA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1		
NARANJA	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
BLANCO	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
VERDE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
AZUL	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ROSA	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1		
NARANJA			3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
BLANCO	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
VERDE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
ROSA	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2		
NARANJA							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	3	3	3	F	1	1	1	1	1		

CALENDARIO LABORAL 1.992 - PROTECCION DE PLANTA

	JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
BLANCO	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
VERDE	F	1	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
AZUL	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	
ROSA	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	
NARANJA	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	V	V
	AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	
BLANCO	V	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	F	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	
VERDE	V	V	2	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	
AZUL	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
ROSA	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	
NARANJA	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	2	F
	SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
BLANCO	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	
VERDE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
AZUL	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	F	F		
ROSA	F	F	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
NARANJA	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3		
	OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
BLANCO	F	F	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	
VERDE	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	
ROSA	V	V	V	V	2	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	
NARANJA	3	3	3	3	3	F	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
	NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
BLANCO	F	2	2	2	2	2	2	2	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	1	1	1	1	1		
VERDE	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2		
AZUL	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F		
ROSA	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	
NARANJA	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
	DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
BLANCO	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	F	
VERDE	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ROSA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	
NARANJA	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

CALENDARIO LABORAL 1.992 - BRIGADA CONTRA INCENDIOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ENERO	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
BLANCO				F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	
VERDE	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	2	2	2		
AZUL	2	2	2	2	F	F	F	F	1	1	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	
ROJO	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	
NARANJA	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F						F	F	3	3	3	3	3	
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
BLANCO	2	F						F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F		
VERDE	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	F	F	2	2	2	2	2	2	F	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	
ROJO	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	
NARANJA	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F								F	
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
BLANCO	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	
VERDE	F							F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	
AZUL	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	3	3	
ROJO	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	
NARANJA	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	F	
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J		
BLANCO	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J		
VERDE	2	2	2	2	F							F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	
AZUL	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	F	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	
ROJO	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	
NARANJA	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	2	2	2	2	2	
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
BLANCO	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	
VERDE	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	
AZUL	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	2	2	2	2	2	F	F
ROJO	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2
NARANJA	2	2	F						F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
BLANCO	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	
VERDE	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F																		
AZUL	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ROJO						F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
NARANJA	2	2	2	2	2	2	F						F	F	3	3	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2		

CALENDARIO LABORAL 1.992 - BRIGADA CONTRA INCENDIOS

	JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
BLANCO		F	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
VERDE		1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	V	
AZUL		3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
ROJO		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	
NARANJA		2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	
	AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	
BLANCO		V	V	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	
VERDE		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
AZUL		3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F
ROJO		1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	
NARANJA		2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
BLANCO		2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2		
VERDE		3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
AZUL		F	F	1	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
ROJO		1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	
NARANJA		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	
	OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
BLANCO		2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	
VERDE		3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	F	F	F	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	
AZUL		V	V	V	V	2	2	2	2	2	2	F	F	F	1	1	1	1	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	
ROJO		F	F	F	F	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
NARANJA		1	1	1	1	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F						F	
	NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
		D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
BLANCO		F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1		
VERDE		F	1	1	1	F	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	F	F	F	2	
AZUL		1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	F	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ROJO		3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
NARANJA		F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F
	DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
BLANCO		1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
VERDE		2	2	2	2	2	F	F	F	F	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F
AZUL		F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	3
ROJO		3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
NARANJA		3	3	3	3	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	2	2	2	

ANEXO NUMERO OCHO**PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES INTERNAS**

El presente Procedimiento será válido para todo tipo de reclamaciones excepto aquellas que por su contenido específico tengan que ser tratadas en la correspondiente Comisión Paritaria existente y constará de las siguientes fases:

1ª FASE:

Cualquier empleado que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante su supervisor inmediato, el cual deberá contestarla en el plazo de 2 DÍAS LABORABLES.

2ª FASE:

Si el empleado no se considera satisfecho con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante su superior inmediato, mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para el empleado, la primera copia para el siguiente nivel del superior del empleado y la segunda para el Técnico de Relaciones Laborales.

El superior inmediato del empleado firmará el recibo de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma, al Jefe del Departamento y al Técnico de Relaciones Laborales.

3ª FASE:

En el plazo de 5 días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará al empleado a una reunión con el superior receptor de una de las copias y el Técnico de Relaciones Laborales donde se analizará detalladamente la queja o reclamación y dará una respuesta definitiva a la misma que, de no ser satisfactoria para el empleado, éste podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. El empleado podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañado de un representante sindical.

ANEXO NUMERO NUEVE**PROCEDIMIENTO DE ROPA DE TRABAJO****ROPA DE TRABAJO**

Entrega a cada empleado de dos camisas y dos pantalones o petos, según áreas, cada año y una cazadora cada tres años.

PRENDAS DE VERANO

- ... Pantalón.
- ... Pantalón con o sin peto para áreas de producción.
- ... Camisa de manga corta para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.
- ... Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.

PRENDAS DE INVIERNO

- ... Pantalón.
- ... Pantalón con peto para áreas de producción.
- ... Cazadora.

Las entregas se realizarán, cuando proceda, durante los meses de Marzo para la ropa de verano y Septiembre para la de invierno.

DEPARTAMENTOS ESPECIALES

Al personal que trabaje en departamentos tales como Seguridad y Bomberos, Servicio Médico, etc. que requieran prendas de trabajo distintas a las enunciadas, se les proveerá adecuadamente de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

CALZADO

El calzado se distribuirá de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO NUMERO DIEZ**ACUERDO DE 28 MARZO 1989 SOBRE METODOS Y TIEMPOS**

La facultad/responsabilidad de fijar la velocidad de la cadena de producción, está atribuida a Ingeniería Industrial de Planta durante el turno central (08.30 a 16.45 horas). El resto de la jornada, es decir, de 16.45 horas a 08.30 horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el Jefe o Superintendente de Producción.

Si debido a necesidades técnicas o productivas fuese necesario modificar la velocidad de la cadena en horas distintas a las del turno central, se informará a un delegado de la modificación a efectuar y sus motivos. Las variaciones de la velocidad se llevarán a cabo dentro de los límites que establece el sistema.

La Dirección de la Empresa dirigirá una carta personal a toda la línea de mando informándole detalladamente de lo acordado sobre la velocidad de la cadena.

La Comisión de Métodos y Tiempos, conjuntamente con Ingeniería, estudiarán cualquier propuesta tendiente a mejorar la regulación de la distancia entre patines.

Se arbitrarán medidas para que progresivamente los empleados que trabajan en las líneas de producción dispongan de la información referente a las distintas funciones y tiempos que integran su puesto de trabajo (exposición Calb). Esta medida será plenamente efectiva en el momento que se alcancen los niveles normales de producción del nuevo FIESTA (segunda quincena de Mayo).

Se tomarán las medidas necesarias para corregir, tan pronto sean detectadas, las anomalías que pudieran producirse sobre Métodos y Tiempos.

La Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Métodos y Tiempos, con la mayor antelación posible, de los cambios que puedan producirse en los volúmenes de producción programados y que repercutan sobre los niveles de contratación.

Cuando a un puesto totalmente cronometrado se añadan nuevas funciones, se cronometrarán solamente éstas, siempre y cuando las mismas no afecten a ningún elemento de los standards de trabajo establecido para dicho puesto.

Se arbitrarán medidas para que se concedan los tiempos que el empleado tiene asignados por necesidades personales y para su distribución más racional.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de FORD ESPAÑA, S.A., ambas Representaciones firman el presente Texto en Aïnassafes (Valencia), el día veintiseis de Mayo de mil novecientos noventa y dos.

FE DE ERRATAS:

El Artículo 48 del presente Convenio queda redactado de la siguiente forma: reemplazando al de la página 25 donde las cantidades correspondientes a gastos complementarios para los estudios superiores quedaron desplazadas debido a un error de tabulación:

Artículo 48 - Ayuda de Estudios -

De acuerdo con el procedimiento existente en la Empresa, estas ayudas consistirán en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

	1992	1993
a) Estudios superiores		
Matrícula	52.800	56.100
Gastos complementarios	14.900	15.800
b) Otros estudios: (COU, BUP, EGB, FP1, FP2, etc.)		
Matrícula y gastos complementarios	41.984	44.629

Podrán solicitar la Ayuda de Estudios los empleados que se matriculen de todas, de la mitad o mitad más uno (en caso de número impar) asignaturas de un curso.

Para recibir la ayuda económica será requisito indispensable acreditar el haber aprobado la mitad o todas las asignaturas de un curso. Como consecuencia, el importe de la ayuda será del 50% o del 100% según se justifique el haber aprobado el 50% de asignaturas del curso o el total de las mismas.

Artículo 69 -

En el apartado a), donde hace referencia al artículo 64, debe de figurar el artículo 197

ANEXO NUMERO UNO - TABLAS SALARIALES

Donde dice "de acuerdo con el Art. 16 del vigente Convenio" debe decir "de acuerdo con el Art. 15 del vigente Convenio".

19718 RESOLUCION de 29 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault», que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1992 de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro.

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

Madrid, 29 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault».