

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19985 RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9002202).

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9002202), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa 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, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FORD ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», 1994-1995

TITULO I

Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Ford España, Sociedad Anónima» 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. 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. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima» existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4. Ambito personal.

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la empresa sin más excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3, c), y 2.1, 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.

Es de aplicación, asimismo, a los empleados con contratos de trabajo en prácticas y para la formación, eventuales, temporales en general y a tiempo parcial, con las peculiaridades que pudieran derivarse de sus respectivas modalidades de contratación.

Artículo 5. Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1994, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1995. Se exceptúan aquellos conceptos en que se fije específicamente su fecha de efectividad.

Artículo 6. 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 tácita reconducción de año en año.

Artículo 7. Prórroga provisional.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie 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 resultase 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. 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 declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias reglamentarias por estar incluidas en la retribución bruta anual.

Artículo 9. 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. 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. Garantías Personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan 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. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese 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. 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 y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. La reunión se celebrará en el plazo de diez 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 tres días laborables.

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

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

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

g) 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.

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

Artículo 14. Cumplimiento de las condiciones pactadas.

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

TITULO II**Jornada y descanso****Artículo 15. Jornada de trabajo.**

1. «Ford España, Sociedad Anónima», durante la vigencia del presente Convenio, tendrá un calendario 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 siete horas, cuarenta y cinco minutos efectivos en los años 1994 y 1995.

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 siete 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 siete horas, cuarenta y cinco 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.

2. 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 quince minutos, no retribuidos.

3. A partir de la firma del presente Convenio, el turno de noche seguirá finalizando su jornada a las seis horas en lugar de a las seis horas nueve minutos. 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 segundo, de este artículo.

Artículo 16. Horario de trabajo.

Para los años 1994 y 1995, los horarios de trabajo para cada uno de los turnos en la factoría de Almussafes, son los que a continuación se expresan y se especifican también en el calendario laboral:

Turno de mañana: Seis horas a catorce quince horas.

Turno de tarde: Catorce quince horas a veintidós treinta horas.

Turno de noche: Veintidós treinta horas a seis horas.

Turno central: Ocho treinta horas a dieciséis cuarenta y cinco horas.

El turno continuado de siete días a la semana, dada sus especiales características, es el que se reproduce en el anexo VII.

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 concurren circunstancias imperiosas de convivencia familiar o individuales específicas cuya urgencia o naturaleza así lo haga aconsejable.

Artículo 17. Calendario laboral.

1. 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.

2. Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.

3. 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.

4. Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice estos traslados la correspondiente autoridad laboral.

5. 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 de los representantes 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.

1. 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 comunicaría 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.

2. Durante la vigencia de este Convenio, el período de vacaciones será de veintisiete días laborables, dos de los cuales serán siempre disfrutados de forma individual, de acuerdo con los criterios que se recogen en el presente artículo.

Las vacaciones colectivas 1994, se disfrutarán en los períodos siguientes:

Verano: 1 al 28 de agosto (diecinueve días laborables).

Navidad: 26 al 31 de diciembre (cuatro días laborables)

Puentes: 18 de marzo y 11 de abril, según acuerdo de fecha 24 de febrero de 1994.

3. Para 1995, 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:

a) 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.

b) Sólomente podrá haber cada día un empleado por Encargado/Supervisor disfrutando el día individual de vacaciones.

c) 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).

d) 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 aplicará el criterio de antigüedad en la empresa para dilucidar quién tendría preferencia a elegir primero, prevaleciendo el más antiguo sobre el más moderno.

e) En el supuesto de coincidir también en la antigüedad en la empresa, tendrá preferencia a elegir primero el de más edad.

f) 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.*

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

2. El importe de las horas extraordinarias sufrirá el aumento correspondiente como consecuencia del incremento aplicado a las retribuciones.

3. 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.

4. 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.

5. El personal que trabaja en régimen de turnos continuados de siete 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:

1. Se pacta para el personal de mantenimiento la posibilidad de realizar, preferentemente en sábados y festivos, un promedio de cincuenta horas/año/hombre, que en ningún caso supondrán más de cien 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.

2. 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 ocho horas por jornada respetándose, en todo caso, los topes previstos en los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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 por 100 ó 100 por 100 del precio de la hora normal de trabajo, según se realicen en sábado o festivo.

4. 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.

5. 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.

6. 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 Matriceria, 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 personal de «Ford España, Sociedad Anónima», son los siguientes:

- Salario Base.
- Complementos por cantidad y calidad de trabajo:
 - Carencia de Incentivo.
 - Asistencia.
 - Puntualidad.
 - 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 Turnos Especiales.

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

Artículo 24. *Salario base.*

Lo constituye el salario base que «Ford España, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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 por 100 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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», cualquiera que fuere el grado salarial del empleado, comenzando a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el 1 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 1994, la aplicación porcentual de un 3,5 por 100 sobre los salarios brutos anuales que regían en 31 de diciembre de 1993.

Para 1995, la aplicación porcentual del IPC previsto para dicho año más un 1 por 100 sobre los salarios brutos anuales que rijan en 31 de diciembre de 1994.

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 I 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 pactada en el artículo 15 de este Convenio, cualquiera que fuere el número de días, naturales y laborables, 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 1994, y tan pronto se constate 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 (3,5 por 100) y el IPC real para todos los empleados.

Para 1995, 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 (IPC previsto más 1 por 100) y el IPC real más un punto, para todos los empleados.

Estas revisiones se aplicarían porcentualmente a los salarios brutos anuales que regían al 31 de diciembre de 1993 para 1994 y al 31 de diciembre de 1994 para 1995, todo ello con efectividad del 1 de enero de 1994 y 1995, respectivamente.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarían, de una sola vez, dentro de los dos 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. *Gratificación especial.*

A partir del X Convenio Colectivo, se consolida el pago de esta gratificación especial anual. Para 1994, su importe será de 47.500 pesetas y se hará efectivo tan pronto como sea posible tras la firma del Convenio. Para 1995, el importe de esta gratificación será de 49.000 pesetas y se hará efectivo el 15 de enero de dicho año.

Percibirán 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.

Esta gratificación especial no es integrable en el salario bruto anual, es decir, que su importe no será computable a efectos del cálculo del precio de las horas extraordinarias, complementos salariales o extrasalariales de cualquier índole, ni ayudas y beneficios sociales pactados o desarrollados en el propio Convenio.

Artículo 33. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis 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 trabaja en régimen de tres turnos y régimen continuado de siete días semanales, cuando trabaje en turno de noche, percibirá el plus correspondiente a siete horas cuarenta y cinco 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 I.

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 15.

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 cursillo 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 daría acceso a la selección a empleados de un ámbito superior al grupo (Sección, Centro de Costos, Area/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 periodos 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:

Para 1994:

- Por jornada normal de trabajo en sábado: 714 pesetas.
- Por jornada normal de trabajo en domingo: 802 pesetas.
- Por jornada normal de trabajo en festivo: 890 pesetas.

Para 1995, el plus de turnos especiales será el que resulte de aplicar a los importes de 1994 el IPC previsto para 1995.

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 I.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

El importe de las horas extraordinarias correspondiente a los grados salariales está expresado en el anexo I.

TITULO IV

Régimen 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:

- a) 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.
- b) 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).
- c) 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.

d) 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.

- e) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- f) Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- g) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- h) 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 dieciséis horas al año.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) 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.

k) 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 IV).

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 VIII.

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 V.

Artículo 40. *Servicio militar o prestación 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 cumpliéndola 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.

Podrán 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. 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 trabajador fijo que ocupe 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 sustitución hubiese sido efectuada expresamente por un trabajador ajeno a la empresa, en el momento de 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 hubiese 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 IX.

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

Artículo 42. Ceses de empleados.

Los empleados de la empresa que deseen causar baja voluntaria en el servicio de «Ford España, Sociedad Anónima», vendrán obligados a comunicarlo por escrito dirigido a la Dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

1. Empleados de grado 1 a 10 de la tabla I del Convenio: Quince días naturales.
2. Empleados de grado 1 a 6 de la tabla II del Convenio: Treinta días naturales.
3. Empleados de grado 7 o superior de la tabla II del Convenio: Sesenta 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.**

a) 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.

b) 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 dieciocho meses, la empresa complementará hasta el 90 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador.

Artículo 44. Ayuda por hijos minusválidos.

Los empleados 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:

En 1994: 82.800 pesetas.

En 1995: 82.800 pesetas más el IPC previsto para dicho año.

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 sola vez en el mes de diciembre de cada año, dejaría 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 tendentes 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:

Para 1994:

Fondo: 134.600.000 pesetas.

Límite individual: 500.000 pesetas.

Las cuantías para 1995 serán las que resulten de aplicar a las correspondientes a 1994 el IPC previsto para 1995.

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

b) El trabajador pagará a la entidad bancaria un interés del 6 por 100 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 3.589.000 pesetas para el año 1994, y para 1995 la cantidad será la que resulte de aplicar el 2,666 por 100 al fondo que corresponda a 1995, 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:

Para 1994:

Fondo: 12.940.000 pesetas.

Límite individual: 260.000 pesetas.

Las cuantías para 1995 serán las que resulten de aplicar a las correspondientes a 1994 el IPC previsto para 1995.

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de dos 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.*

Esta ayuda será de aplicación para los estudios oficialmente reconocidos por el Estado o Comunidades Autónomas, que realicen los empleados y que estén relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

La ayuda consistirá en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

Para 1994:

a) Estudios superiores:

Matrícula: 59.500 pesetas.

Gastos complementarios: 16.750 pesetas.

b) Otros estudios (COU, BUP, EGB, FP1, FP2, etc.):

Matrícula y gastos complementarios: 47.350 pesetas.

Para 1995, la ayuda de estudios será igual a la cantidad que resulte de aplicar el IPC previsto para 1995 a las ayudas establecidas para 1994.

Podrán solicitar la ayuda de estudios los empleados que se matriculen de todas, de la mitad o mitad más una (en caso de número impar) asignaturas de un curso. Para ello rellenarán el impreso correspondiente en la forma en que hasta ahora se venía haciendo.

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 por 100 o del 100 por 100 según se justifique el haber aprobado el 50 por 100 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 pasa 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 pesetas 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) 528 pesetas para 1994, y para 1995 la cantidad que resulte de aplicar a las 528 pesetas el IPC previsto para este año, por trabajador y día trabajado, para aquellos trabajadores que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.

b) Para los empleados de la oficina de Madrid, por día trabajado y debido a que no cuentan con servicio de comedor, 900 pesetas para 1994. Para 1995, la referida cantidad será incrementada con el IPC previsto para dicho año, siempre que la cuantía resultante no exceda el límite exento fijado por la Ley para este concepto, en cuyo caso solamente se aumentaría hasta dicho límite. Esta ayuda se hará mediante vales de comida, cuya administración se determinará entre la Gerencia y la representación social de Madrid.

Artículo 51. *Subsidio de comida.*

La Dirección de la empresa asume el compromiso de absorber el 50 por 100 de los incrementos que se produzcan en los precios de las comidas, durante la vigencia de este Convenio.

Este subsidio es aplicable solamente 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 fue 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 II, las cantidades que a continuación se expresan:

Para 1994:

Grupo I: 9.688 pesetas.

Grupo II: 18.402 pesetas.

Grupo III: 30.988 pesetas.

Grupo IV: 44.546 pesetas.

Para 1995, estas cantidades se incrementarán con el IPC previsto para dicho año.

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 14,5 pesetas por kilómetro en 1994. Para 1995, esta cantidad se incrementará con el IPC previsto para dicho año. Este plus se abona a aquellos empleados 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. *Cambio turno de noche.*

Los empleados mayores de cincuenta y seis años y las mujeres embarazadas 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 Área/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 veinticuatro 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.

TITULO VI

Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo

Artículo 58.

La organización práctica del trabajo en «Ford España, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

FUNCIONES

Artículo 59.

La Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo de «Ford España, Sociedad Anónima» 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.

COMPOSICIÓN

Artículo 60.

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

Tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo de entre los cuales nombrarán al Secretario.

Tres representantes de la Dirección de la compañía, de entre los cuales ésta nombrará al Presidente.

Artículo 61.

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 62. *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 63. *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 64. *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 65. *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 67, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 66. *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 doce días laborables, el empleado, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dio la respuesta.

Artículo 67.

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 tramites:

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 cinco 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 dos 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 68.

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 66 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 69.

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

Artículo 70. *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.

Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos

Artículo 71.

La organización práctica del trabajo en «Ford España, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

FUNCIONES

Artículo 72.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de «Ford España, Sociedad Anónima» 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.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se incorpora al presente Convenio (anexo X) el contenido que sobre esta materia se recoge en el acuerdo de 28 de marzo de 1989.

COMPOSICIÓN

Artículo 73.

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

Cuatro representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo.

Cuatro representantes de la Dirección de la compañía.

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

Artículo 74.

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

CELEBRACIÓN DE REUNIONES

Artículo 75.

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 76.

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 setenta y dos horas hábiles.

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

INFORMACIÓN

Artículo 77.

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 78. *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 desarrolle en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le será 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 80, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 79. 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 diez días laborables, éste podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos en el plazo de cinco días desde que recibió la comunicación.

Artículo 80.

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 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.

La reclamación se interpondrá en un plazo de cinco 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 dos 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 81.

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

a) Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del artículo 80 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la compañía.

b) 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

SECCIÓN 1.ª GENERALES

Artículo 82. 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 III 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 83. 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 contemplan los números 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 84. 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.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS PROVISIONALES

Artículo 85. Definición.

Son cambios provisionales aquellos 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 reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

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

Artículo 86. 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.

SECCIÓN 3.ª CAMBIOS DEFINITIVOS

Artículo 87. Definición.

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

SECCIÓN 4.ª CRITERIOS GENERALES

Artículo 88.

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:

1. Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
2. A los efectos previstos en el presente título, se considerarán grupos profesionales a los siguientes:

Personal obrero y subalterno:

- a) Peones.
- b) Especialistas en grados 2, 3, 4 y 5. Mozos especialistas de almacén. Subalternos en grados 2, 3, 4 y 5.
- c) Especialistas en grados 5, 6 y 7. Subalternos en grados 5, 6 y 7. Oficiales en grado 5, que no sean de Mantenimiento.
- d) 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:

- a) Auxiliares administrativos.
- b) Oficiales administrativos y Cajeros.
- c) Jefes administrativos.

Personal técnico no titulado:

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

Personal técnico titulado:

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

3. 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.

4. 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.

5. 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 periodo de adaptación que, en función de la dificultad del puesto, se establece del siguiente modo:

Personal obrero: Siete días (se exceptúa de este grupo a los profesionales de oficio, que tendrán un periodo de adaptación de quince días, así como a los mozos especializados de almacén que tendrán el mismo periodo de adaptación).

Personal subalterno: Quince días.

Personal administrativo: Veinte días.

Personal técnico titulado o sin titular: Treinta 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 periodo.

SECCIÓN 5.ª CAUSAS DE LA MOVILIDAD

Artículo 89.

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

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

Artículo 90. *Movilidad a petición del trabajador afectado.*

1. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.

2. 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 91. *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 oportunos.

Artículo 92. *Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa.*

1. 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.

2. 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:

- a) Se respetará al más antiguo en la empresa.
- b) 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.
- c) Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará al de mayor edad.

3. 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 VI de este Convenio.

4. Cuando los trabajadores de la línea, sección o grupo afectados por la movilidad tengan categorías profesionales distintas, los criterios de antigüedad se aplicarán tornando como base la antigüedad en la empresa.

5. 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.

6. Los cambios de puesto de trabajo podrán tener carácter provisional o definitivo según su duración sea inferior o superior a seis meses.

Artículo 93. *Garantías retributivas.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 92, 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 periodo 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 periodo 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 94. 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 95. 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 instancia 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 96. 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.

SECCIÓN 6.ª SEGUIMIENTO

Artículo 97. 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 92.2 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 98. 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 99.

El personal relacionado con la producción en la factoría de «Ford España, Sociedad Anónima», 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 100.

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 diez días naturales, a la efectividad de los cambios de turnos, a la representación de los trabajadores.

Artículo 101.

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

Artículo 102.

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 cinco 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 desaparecan.

- 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, serían de aplicación las normas previstas en el título VII.

TITULO IX

Acción sindical

Artículo 103.

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 104.

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:

a) Que hayan obtenido un porcentaje superior al 20 por 100 de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.

b) Y que acrediten ante la empresa, en la forma que ésta determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 15 por 100 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 por 100 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 reunían los requisitos del Convenio de 1981, seguirán en vigor durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 105.

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 representación colectiva

SECCIÓN 1.ª DEL COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 106.

El Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima» 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 107.

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 108.

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.

SECCIÓN 2.ª DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ

Artículo 109.

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 110.

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

a) 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.

b) 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.

c) 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 plantilla de «Ford España, Sociedad Anónima», 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 cuarenta 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.

SECCIÓN 3.ª VACANTES, SUSTITUCIONES Y REVOCACIONES

Artículo 111.

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 68, 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.

SECCIÓN 4.ª DE LAS FUNCIONES INDIVIDUALES

Artículo 112.

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 113.

El ámbito geográfico de las funciones a realizar por los miembros del Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima», conforme a lo dispuesto en esta sección 4.ª del título X, será preferentemente la propia planta en la que presten sus servicios laborales.

Artículo 114.

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 115.

Para el ejercicio de las funciones previstas en la presente sección 4.ª, 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 el Secretario del Comité de Empresa de Almussafes dedicarán, en exclusiva, el tiempo de su jornada laboral a las funciones inherentes de sus cargos.

SECCIÓN 5.ª ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 116.

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 haya 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 117.

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 cuarenta 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 autógrafamente, a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de tres 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:

a) Hasta un máximo de diez miembros del Comité de Empresa en sus horas de trabajo.

b) 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.

c) 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.

SECCIÓN 6.ª LOCAL DEL COMITÉ

Artículo 118.

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 119.

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.

SECCIÓN 7.ª COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 120.

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.

SECCIÓN 8.ª REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ Y RECLAMACIONES COLECTIVAS ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Artículo 121. *Comité de Empresa-Representación.*

El Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima», delega expresamente en las personas que en cada momento ostenten los cargos de Presidente y de Secretario, respectivamente, de dicho órgano colegiado para, en nombre de éste, realizar cualquier diligencia de carácter personal 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 que sea su Sala y Sección.

Artículo 122. 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 comparecencias 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, etcétera, 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 Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), la empresa facilitará a los reclamantes la posibilidad de otorgar la representación requerida, con una antelación mínima de cuarenta y ocho 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 cuarenta y ocho 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 reunión****Artículo 123. Asambleas de trabajadores.**

1. Los trabajadores de «Ford España, Sociedad Anónima», 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 por 100 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, Sociedad Anónima», 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 124. 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, Sociedad Anónima», facilitará el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si existen circunstancias excepcionales que lo aconsejen.
- Si no se cumplen las disposiciones del presente título.
- 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.
- Si aún no se hubiese resarcido o aflanzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna Asamblea anterior.

Artículo 125. 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 126. Votaciones.

En cuanto a votaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO XII**Comité de Seguridad e Higiene****Artículo 127. 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 128. 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, Sociedad Anónima», la Comisión para el Fomento de la Salud, con las siguientes funciones:

- Analizar y estudiar la problemática sanitaria del personal de la empresa, en su conjunto, mediante las técnicas adecuadas.
- Difundir entre los empleados cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud.
- 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.).
- Cooperar decididamente en la erradicación de hábitos nocivos para la salud.
- Formular recomendaciones y potenciar campañas, para el mejor cumplimiento de los anteriores fines, siguiendo sus resultados.

Artículo 129.

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 apreciará el Presidente.

TITULO XIII**Formación****Artículo 130. 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, Sociedad Anónima», 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 a 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

Comisión Consultiva y de Participación

Artículo 131.

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de «Ford España, Sociedad Anónima», y la Dirección de la empresa, se crea una Comisión, constituida por 10 miembros, cinco 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, introducción de nuevas formas de organización del trabajo, creación de nuevos puestos, formación de empleados y proyectos de contratación de obras y servicios cuando puedan afectar, de forma sustancial, a 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 produzca.

Asimismo se llevarán a cabo discusiones para establecer nuevas vías que permitan un mejor entendimiento mutuo en la introducción de cambios y mejoras en materia de organización del trabajo.

Corresponderá a la Dirección de la empresa señalar el lugar y la fecha de las reuniones, que se celebrarán las veces que fueran necesarias, 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 por el 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 al Secretario del Comité de Empresa de dicho centro.

TITULO XV

Faltas y sanciones

Artículo 132.

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 133.

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

Artículo 134.

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 veinticuatro 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 debida.
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 135.

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 implicara 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 fuera la simple amonestación verbal.

Artículo 136.

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 aquel en que se hubiere producido.

17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del artículo 134 y 3, 5 y 8 del artículo 135.

Artículo 137.

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 uno a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta cinco años.

Despido disciplinario.

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

ANEXO I

Tablas salariales

TABLA I

Personal Obrero y Subalterno

Grado	Salario bruto anual	Días/Hora	Desglose						Horas extras		Otros complementos salariales personales de puesto					
			Salario base (1)	Carencia incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas Ext. julio y Navidad	Días laborab.	Domingos y Fest.	Antigüedad		Plus Noctur. hora	Plus turnos especiales por hora		
											Día	Pagas julio y Navidad		Sab.	Dom.	Fest.
1	2.152.038	D	2.942	2.324	436	436	436	86.942	2.189	2.502	147	2.170	152	714	802	890
		H	379,61	299,87	56,26	56,26	56,26									
2	2.176.603	D	2.976	2.350	441	441	441	87.935	2.214	2.530	149	2.195	154	714	802	890
		H	384,00	303,23	56,90	56,90	56,90									
3	2.205.116	D	3.017	2.380	446	446	446	89.087	2.243	2.563	151	2.224	156	714	802	890
		H	389,29	307,10	57,55	57,55	57,55									
4	2.229.396	D	3.048	2.406	452	452	452	90.069	2.268	2.592	152	2.248	157	714	802	890
		H	393,29	310,45	58,32	58,32	58,32									
5	2.315.949	D	3.168	2.499	469	469	469	93.564	2.356	2.692	158	2.335	163	714	802	890
		H	408,77	322,45	60,52	60,52	60,52									
6	2.519.075	D	3.446	2.716	510	510	510	101.771	2.562	2.928	172	2.540	178	714	802	890
		H	444,65	350,71	65,81	65,81	65,81									
7	2.672.768	D	3.655	2.886	541	541	541	107.980	2.718	3.107	183	2.695	189	714	802	890
		H	471,61	372,39	69,81	69,81	69,81									
8	2.755.093	D	3.767	2.975	558	558	558	111.306	2.802	3.203	188	2.778	194	714	802	890
		H	486,06	383,87	72,00	72,00	72,00									
9	2.879.335	D	3.938	3.108	583	583	583	116.325	2.929	3.347	197	2.903	203	714	802	890
		H	508,13	401,03	75,23	75,23	75,23									
10	958.539	D	1.311	1.035	194	194	194	38.725	-	-	-	-	-	-	-	-
		H	169,16	133,55	25,03	25,03	25,03									

Esta tabla recoge el incremento del 3,5 por 100 sobre los salarios brutos año 1993 y desglosado en los distintos conceptos

TABLA II

Personal técnico y administrativo

Grado	Salario bruto anual (mensual)	Desglose					Horas extras		Otros complementos		
		(1) Salario base	Carencia incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas extras de julio y Navidad	Días laborables	Domingos y festivos	Antigüedad	
										Mensual	Pagas julio y Navidad
1	2.135.408 163.572	1.065.995	573.998	107.624	107.624	107.624	86.270	2.172	2.482	4.442	2.153
		88.833	47.833	8.969	8.969	8.969					
2	2.180.361 167.016	1.088.436	566.081	109.890	109.890	109.890	88.087	2.218	2.534	4.535	2.199
		90.703	48.840	9.158	9.158	9.158					

Grado	Salario bruto anual (mensual)	Desglose						Horas extras		Otros complementos	
		(1) Salario base	Carencia incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas extras de julio y Navidad	Días laborables	Domingos y festivos	Antigüedad	
										Mensual	Pagas julio y Navidad
3	3.328.197 178.340	1.162.237 96.853	625.819 52.152	117.341 9.778	117.341 9.778	117.341 9.778	94.059	2.368	2.706	4.843	2.348
4	2.467.111 188.981	1.231.581 102.632	663.159 55.263	124.342 10.362	124.342 10.362	124.342 10.362	96.671	2.509	2.868	5.132	2.488
5	2.770.129 212.192	1.382.849 115.237	744.611 62.051	139.614 11.634	139.614 11.634	139.614 11.634	111.913	2.818	3.220	5.762	2.793
6	3.194.139 244.671	1.594.513 132.876	858.584 71.549	160.985 13.415	160.985 13.415	160.985 13.415	129.043	3.249	3.713	6.644	3.221
7	3.735.673 286.152	1.864.847 155.404	1.004.148 83.679	188.278 15.690	188.278 15.690	188.278 15.690	150.921	3.800	4.342	7.770	3.767
8	4.331.905 331.824	2.162.486 180.207	1.164.416 97.035	218.328 18.194	218.328 18.194	218.328 18.194	175.009	4.406	5.036	9.010	4.368

Estas tablas recogen el incremento del 3,5 por 100 sobre los Salarios Brutos año 1993 y están calculados sobre una jornada teórica para 1994 de 1.720 horas 30 minutos de acuerdo con el artículo 15 del vigente Convenio.

(1) Devengable todos los días naturales (365 en 1994).

ANEXO II

Grupos de poblaciones a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio

POBLACIONES. ARTICULO 52

Grupo I:

Alacuás.
Alginet.
Alcira.
Albalat de la Ribera.
Barraca de Aguas Vivas.
Benetuser.
Benimodo.
Benicull.
Carcagente.
Fortaleny.
Llaurí.
Mareny de Barraquetes.
Mareny Balu.
Mislata.
Monserrat.
Nazaret.
Paiporta.
Picaña.
Calicanto.
Carlet.
Castellar.
Chirivella.
Corberá de Alcira.
Cuart de Poblet.
Cullera.
El Palmar.
El Perelló.
El Saler.
El Vedat de Torrente.
Favareta.
Horno de Alcedo.
La Barraca.
Las Palmeras.
La Torre.
Parque de Alcosa.
Perellonet.

Picassent.
Pinedo.
Poliña del Júcar.
Puebla Larga.
Riola.
Sueca.
Torrente.
Turís.
Valencia.

Grupo 2:

Alabat de Sorells.
Alboraya.
Alcudia de Carlet.
Aldaya.
Almácer.
Barcheta.
Benaguacil.
Benicalap.
Benimamet.
Benimaclet.
Banifairó de Valldigna.
Bonrepós.
Borbotó.
Buñol.
Burjasot.
Carpesa.
Cheste.
Chiva.
Enova.
Foyos.
Godalla.
Gudaluar.
Jaraco.
Jeresa.
La Cañada.
La Eliana.
Liria.
Losa del Obispo.
Manises.
Manuel.
Marines.
Meliana.
Paterna.

Pedralba.
Puebla de Vallbona.
Rafelguaraf.
Ribarroja.
San Juan de Enova.
Señera.
Simat de Valldigna.
Tabernes Blanques.
Tabernes de Valldigna.
Villamarchante.
Villanueva de Castellón.
Villamarchante.
Yátova.

Grupo 3:

Ador.
Alberique.
Albuixech.
Alcalalí.
Alcántara del Júcar.
Alcudia de Crespins.
Alfahuir.
Alfara del Patriarca.
Almoines.
Alquería de la Condesa.
Anna.
Ayacor.
Bellreguart.
Beniflá.
Benijarjó.
Benimuslem.
Beniopa.
Benivedrá.
Bétera.
Bocairente.
Bolbaite.
Canals.
Cárcer.
Chella.
Cuatretonda.
Daimuz.
Denia.
El Puig.
Emperador.

Enguera.
Gabarda.
Gandía.
Genovés.
Gilet.
Godella.
Grao de Gandía.
Jarufuel.
Játiva.
Luchente.
Lugar Nuevo de Fenollés.
Masalavés.
Masamagrell.
Masarochos.
Moncada.
Montaverner.
Museros.
Oliva.
Palma de Gandía.
Pego.
Pinet.
Playa del Puig.
Potries.
Puebla de Farnals.
Puzol.
Rafelbuñol.
Rafelcofer.
Rocafort.
Rótova.
Serra.
Sumacarcer.
Terrateig.
Torrella.
Tous.
Vergel.

Grupo 4:

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

ANEXO III

Asimilación de puestos de trabajo y categorías profesionales
y grados salariales.

Relación de puestos asimilados económicamente a tabla salarial I

Puestos	Ambito	Categoría
<i>Grado 1</i>		
Peón de Limpieza	Toda la compañía	Peón.
<i>Grado 2</i>		
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.
Oper. Carga y Descarga	Motores	Especialista.
Oper. «D» Máquina Desbarbadora	Motores	Especialista.
Oper. Prensa Motores	Motores	Especialista.
Oper. «F» 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 Líneas Tapicerías	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D»	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D»	Carrocerías	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría
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» Pedalete	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «D»	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «D» Paneles	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «D» Consola	Montaje	Especialista.
<i>Grupo 3</i>		
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 «C» Panel Instrumentos	Montaje	Especialista.
Oper. Selección Chatarra	Motores	Especialista.
Oper. Selección Herramientas	Motores	Especialista.
Carretillero	Toda la compañía	Especialista.
Oper. Remolques	Motores	Especialista.
Oper. Remolques	Planif. Mat. y Cont. Producción	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.
Engrasador	Toda la compañía	Especialista.
Oper. Tractor	Motores	Especialista.
Oper. Montaje Tapas y Casquillos	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Mandrinadora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Rotativa	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Rectificadora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Fresadora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Moladora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquina-Estanqueidad	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Taladradora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquina-Transfer	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Brochadora	Motores	Especialista.
Oper. «C» Máquinas-Mecanizado y Torsión Bielas	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.
Enganchador-Empaquetador	Carrocerías	Especialista.
Oper. Chatarra «C»	Carrocerías	Especialista.
Oper. Tractor-Camión	Carrocerías	Especialista.
Oper. Camión Pequeño	Carrocerías	Especialista.
Oper. Aceitado Chapa	Carrocerías	Especialista.
Oper. Prensas	Carrocerías	Especialista.
Oper. Soldadura Puntos Línea	Carrocerías	Especialista.
Oper. Engatillado	Carrocerías	Especialista.
Oper. Soldadura Puntos Conductor Remolques	Carrocerías	Especialista.
Oper. Línea Mordaza	Carrocerías	Especialista.
Enderezador	Carrocerías	Especialista.
Oper. Montaje Puertas	Carrocerías	Especialista.
Oper. Pintura Edificios	Pintura	Especialista.
Oper. Sellado Juntas	Pintura	Especialista.
Oper. Montaje «C»	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «C» Eléctrico	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «C» Molduras	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «C» Derivabrisas	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «C» Burlete y Molduras	Montaje	Especialista.
Oper. Tapicería «C»	Montaje	Especialista.
Engomador	Montaje	Especialista.

Puestos	Ambito	Categoría
Oper. Máquina Coser «C»	Montaje	Especialista.
Oper. Preentrega Asientos Delanteros	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «C» Columna Dirección	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «C» Palanca Cambio	Montaje	Especialista.
Oper. Submontajes «C» Amortiguadores	Montaje	Especialista.
Oper. Empapelado	Montaje	Especialista.
Oper. Encerado Vehículos	Montaje	Especialista.
Oper. Traslado Vehículos Planta	Montaje	Especialista.
Oper. Línea Cintas y Molduras	Montaje	Especialista.
Archivero	Planif. Mat. y Cont.	Archivero.
Archivero	Anl. y C. Calidad	Archivero.
Archivero Planos	Ing. Fab. y Mant.	Archivero.
<i>Grado 4</i>		
Listero	Ing. Fab. y Mant.	Listero.
Ordenanza «B»	Ventas	Ordenanza.
Conductor Camión «B»	Motores	Chófer Camión.
Conductor Transit. «B»	Traf. y Aduanas	Chófer Turismo.
Almacenero «B»	Recambios	Almacenero.
Oper. Rechazos Almacén	Motores	Especialista.
Oper. Mantenimiento	Motores	Especialista.
Oper. Refrigeración y Sala Máquinas	Motores	Especialista.
Oper. Tractor-Grúa	Motores	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B»	Motores	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B»	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B»	Montaje	Especialista.
Oper. «B» Máquinas Transfer.	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Torno Automat.	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Peso Equilibrado	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Templadora	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Taladradora	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Rectificadora	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Torneado Cigüeñales	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Pulidora	Motores	Especialista.
Oper. «B» Máquinas-Bruñidora	Motores	Especialista.
Oper. Montaje Motor «B»	Motores	Especialista.
Oper. Pintura Motor	Motores	Especialista.
Abastecedor de Línea	Toda la compañía	Especialista.
Oper. Emisora Radio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Controlador «Pallets»	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Mozo «B» Almacén Archivo Inactivo	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Material Oficina	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Zona 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. Advtvo.
Coordinador Camiones	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Controlador Chatarra	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Auxiliar Mantenimiento	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtvo.
Recepcionista Servicios Reprográficos	Rel. Industriales	Aux. Advtvo.
Especialista Formatos	Rel. Industriales	Aux. Advtvo.
Oper. Máquinas Reprográficas	Rel. Industriales	Reproductor.
Oper. Chatarra y Material Rechazo	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Inspector Jardinería	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Máquinas Limpieza Carretera	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Consola Empaquetado Chatarra	Carrocerías	Especialista.
Oper. Prensas y Conducción	Carrocerías	Especialista.
Relevador «B»	Carrocerías	Especialista.
Relevador «B»	Pintura	Especialista.
Relevador «B»	Montaje	Especialista.
Reparador «B»	Carrocerías	Especialista.
Reparador «B»	Montaje	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Puntos Carrusel	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Latón	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Puntos-Suelos-Paneles Escort	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura-Bastidores	Correcerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura-Universal	Carrocerías	Especialista.
Oper. Carga Manual Carrusel y Conducción	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Universal y Conducción	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Universal e Inspección	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Universal, Conducción e Inspección	Carrocerías	Especialista.
Oper. «B» Soldadura Puntos e Inspección	Carrocerías	Especialista.
Oper. Soldadura Mig	Carrocerías	Especialista.
Oper. Línea Taladros	Carrocerías	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría
Oper. Estampación número de Chasis	Carrocerías	Especialista.
Pintor a Pistola PVC	Pintura	Especialista.
Oper. Montaje «B» Sistema Freno	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Techo Vinilo	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Partes Eléctricas	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Techo Solar	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Parabrisas	Montaje	Especialista.
Oper. Tapicerías «B»	Montaje	Especialista.
Oper. Máquina Coser «B»	Montaje	Especialista.
Oper. Máquina Troqueladora	Montaje	Especialista.
Oper. Máquina Alta Frecuencia	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Acople Motor	Montaje	Especialista.
Oper. Montaje «B» Columna Direc.	Montaje	Especialista.
Pulidor-Lijador Universal	Montaje	Especialista.
Oper. Material Rechazado	Montaje	Especialista.
Oper. Clasif. y Distribución Materiales	Montaje	Especialista.
Oper. Coord. Aparcamiento Vehículos	Traf. y Aduanas	Especialista.
Mozo «B» Almacén Aceites Grasas	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Herramientas	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Ventanilla Almacén	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Ventanilla Almacén General	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Expedición Almacén	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Recepción Almacén	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Coord. Contenedores	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Control Piezas Seleccionadas	Motores	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén	Toda la compañía	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Tubos y Perfiles	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Mozo Almacén Chatarra y Material Obsoleto	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Planta Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Centro Piezas Garantía	Anal y C. Calidad	Mozo Esp. Alm.
Mozo «B» Almacén Garaje	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.
<i>Grado 5</i>		
Aux. Métodos y Evaluación	Motores	Aux. Advtvo.
Aux. Paneles Señalización	Motores	Aux. Advtvo.
Aux. «A» Despacho Vehículos	Finanzas	Aux. Advtvo.
Aux. Recepción-Expedición Documentación	Finanzas	Aux. Advtvo.
Aux. Recepción-Expedición Documentación	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Aux. Seguimiento	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtvo.
Aux. Seguimiento	Montaje	Aux. Advtvo.
Oper. Planógrafo	Recambios	Aux. Advtvo.
Oper. Máquina Microfilme y Archivo	Motores	Reprod. Pla.
Fotógrafo	Motores	Fotógrafo.
Fotógrafo Reprografía	Rel. Industriales	Fotógrafo.
Aux. Laboratorio	Pintura	Aux. Laboratorio.
Profesional Ajustador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Albañil de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Automatista-Instrumentista de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Calderero Cobre de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Calderero-Hierro de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Calderero-Carpintero de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Chapista de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Electricista de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Electricista Electrónico de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Fresador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Mandrinador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Maquinista de Locomotora de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Modelista de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Oficial de Mantenimiento de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Pintor Decorador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Plomero Calefactor de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Rectificador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Soldador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Tapicero de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Tornero de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Profesional Verificador de 3. ^a	Toda la compañía	Oficial 3. ^a
Oper. Inspección y Reparación «A» Tapicerías	Montaje	Especialista.
Cortador	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Entrega Final	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Vehículos Pruebas	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Línea Chasis	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Línea Tapicerías	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Entrega Tapicería	Montaje	Especialista.

Puestos	Ambito	Categoría
Oper. Inspección Calidad «A» Partes Eléctricas	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Posreparación	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Reparación Tapicerías	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Excel	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Submontaje Chasis	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Par Apriete	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Horno Reparación	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Línea Entrega	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Aceptación Final	Montaje	Especialista.
Oper. «A» Inspección Volante Línea Tapicería	Montaje	Especialista.
Oper. «A» Inspección Volante Prueba Agua y F. R.A.	Montaje	Especialista.
Oper. «A» Inspección Volante Chasis	Montaje	Especialista.
Oper. «A» Inspección Volante Final	Montaje	Especialista.
Reparador «A» Línea	Montaje	Especialista.
Oper. Control Par de Apriete	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Acondicionado Vehículos	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Reparación Prueba de Agua	Montaje	Especialista.
Oper. Inspección Reparación E.R.A.	Montaje	Especialista.
Oper. Control y Reparación Final	Montaje	Especialista.
Oper. Soldadura-Recuperación	Montaje	Especialista.
Oper. Pintura-Recuperación	Montaje	Especialista.
Oper. Chapa-Recuperación	Montaje	Especialista.
Almacenero «A» Aceites	Motores	Almacenero.
Almacenero «A» Materiales Garantía	Motores	Almacenero.
Almacenero «A»	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero.
Almacenero «A»	Carrocerías	Almacenero.
Almacenero «A»	Pintura	Almacenero.
Almacenero «A»	Montaje	Almacenero.
Almacenero «A»	Recambios	Almacenero.
Almacenero «A» Servicio Lavandería	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero.
Almacenero «A» Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero.
Almacenero «A» Materiales	Carrocerías	Almacenero.
Almacenero «A» Herramientas	Ing. Fab. y Mant.	Almacenero.
Almacenero «A» Garaje	Rel. Industriales	Almacenero.
Almacenero «A» Material Oficina	Rel. Industriales	Almacenero.
Almacenero «A» Contenedores Vacíos	Carrocerías	Almacenero.
Almacenero «A» Aceros	Carrocerías	Almacenero.
Almacenero «A» Mantenimiento	Pintura	Almacenero.
Almacenero «A» Estación Tanques	Montaje	Almacenero.
Almacenero «A» Material Rechazo	Montaje	Almacenero.
Oper. Teletipo	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Adtvo.
Oper. Teletipo	Carrocerías	Aux. Adtvo.
Aux. Producción y Planta	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
Vigilante Seguridad	Rel. Industriales	Vigilante.
Bombero	Rel. Industriales	Vigilante.
Conductor Ambulancia «A»	Rel. Industriales	Chófer Turismo.
Oper. Reparación Contenedores	Motores	Especialista.
Oper. Mantenimiento Baterías	Motores	Especialista.
Oper. Mantenimiento Baterías	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Fundición Thamer	Motores	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Mecanizado Piezas	Motores	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Tratamientos Térmicos	Motores	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Chatarras	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Brochadora Pesada	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Escariadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Roscadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Mandrinadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Brochadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Templadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Rectificadora	Motores	Especialista.
Oper. «A» Máquinas-Transfer.	Motores	Especialista.
Reparador «A»	Motores	Especialista.
Reparador «A»	Carrocerías	Especialista.
Montaje Motor	Motores	Especialista.
Oper. Máquina Chapa Identificación Vehículos	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Especificaciones Vehículo	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. «Broadcasting»	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Coordinador Línea Produc.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Selección Sistema Pintura	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Remachado Placa Identif.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Oper. Refrigeración P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Residuos Pintura P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Aguas Residuales P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Planta Desionizadora P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría
Oper. Mantenimiento Mobiliario	Rel. Industriales	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Prensas	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Proceso	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Control en Galga	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Rendimiento Metales	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Acabado Entrega	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Acabado	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»-Sistema H.L.	Carrocerías	Especialista.
Oper. Coord. Piezas Recambio	Carrocerías	Especialista.
Oper. Coord. Transporte	Carrocerías	Especialista.
Oper. Coord. Rechazo Materiales	Carrocerías	Especialista.
Oper. Control Produc. en Línea	Carrocerías	Especialista.
Oper. Prensas y Colocación Matrices	Carrocerías	Especialista.
Relevador «A»	Carrocerías	Especialista.
Relevador «A»	Montaje	Especialista.
Oper. Rectificado	Carrocerías	Especialista.
Oper. Rectificado y Conducción	Carrocerías	Especialista.
Oper. Soldadura Universal «A»-Línea 6.1	Carrocerías	Especialista.
Oper. Acabado-Prueba del Agua	Carrocerías	Especialista.
Oper. Acabados	Carrocerías	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A»	Pintura	Especialista.
Pulidor-Reparador	Pintura	Especialista.
Relevador «A» Pulido	Pintura	Especialista.
<i>Grado 6</i>		
Oper. Universal Bloques	Motores	Especialista.
Oper. Especificaciones Vehic. Taladros	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista.
Conductor Ambulancia Sn.	Rel. Industriales	Chófer Turis.
Aux. Comprobación Ciclo Materiales	Motores	Aux. Advtvo.
Aux. Comprobación Ciclo Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Aux. Control Producción Final	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Aux. Proceso Documentaciones-Consola	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advtvo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Carrocerías	Aux. Advtvo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Pintura	Aux. Advtvo.
Oper. Seguimiento S. V. O.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Organización.
Inspector Prueba Materiales	Motores	Analista 2.ª Lab.
Inspector Control Procesos Químicos	Motores	Analista 2.ª Lab.
Profesional Ajustador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Albañil de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Automatista-Instrumentista de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Calderero Cobre de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Calderero Hierro de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Carpintero de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Chapista de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Electricista de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Electricista Electrónico de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Fresador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Mandrinador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Maquinista Locomotora de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Modelista de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Oficial de Mantenimiento de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Pintor Decorador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Plomero Calefactor de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Rectificador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Soldador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Tapicero de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Tornero de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
Profesional Verificador de 2.ª	Toda la compañía	Oficial 2.ª
<i>Grado 7</i>		
Vigilante Seguridad-Recepción Central	Rel. Industriales	Vigilante.
Analista SG Laboratorio Calidad	Anal. y C. Calidad	Anal. 2.ª Lab.
Profesional Ajustador de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Albañil de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Automatista-Instrumentista de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Calderero Cobre de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Calderero Hierro de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Carpintero de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Chapista de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Electricista de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Electricista de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Fresador de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª
Profesional Mandrinador de 1.ª C	Toda la compañía	Oficial 1.ª

Puestos	Ambito	Categoría
Profesional Maquinista Locomotora de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Modelista de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Oficial de Mantenimiento de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Pintor-Decorador de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Plomero Calefactor de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Rectificador de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Soldador de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Tapicero de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Tornero de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Verificador de 1. ^a C	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
<i>Grado 8</i>		
Profesional Ajustador de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Automatista-Instrumentista de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Calderero Cobre de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Calderero Hierro de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Chapista de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Electricista de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Electricista Electrónico de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Fresador de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Maquinista Locomotora de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Modelista de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Oficial de Mantenimiento de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Plomero Calefactor de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Rectificador de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Soldador de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Tornero de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Verificador de 1. ^a B	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
<i>Grado 9</i>		
Profesional Ajustador de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Automatista-Instrumentista de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Electricista de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Electricista Electrónico de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Fresador de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Modelista de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Oficial de Mantenimiento de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
Profesional Verificador de 1. ^a A	Toda la compañía	Oficial 1. ^a
<i>Grado 10</i>		
Aprendiz	Rel. Industriales	Aprendiz 3. ^{er} año.
RELACION DE PUESTOS ASIMILADOS ECONÓMICAMENTE A TABLA SALARIAL II		
<i>Grado 1</i>		
Mecanógrafa Auxiliar	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
<i>Grado 2</i>		
Operadora Telex y Teléf.	Madrid	Telefonista.
Perforista	Finanzas	Aux. Adtvo.
Operadora Servicio Télex	Rel. Industriales	Aux. Adtvo.
Oper. Servicio Teléfonos	Rel. Industriales	Aux. Adtvo.
Mecanógrafa	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
Aux. Oficina Almacén «D»	Recambios	Aux. Adtvo.
<i>Grado 3</i>		
Secretaría «C»	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
Aux. Oficina «C»	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
Aux. Administración «C»	Toda la compañía	Aux. Adtvo.
Operadora SN Servicio de Télex	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Operadora SN Servicio de Teléfonos	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Serv. Comedores	Rel. Industriales	Aux. Adtvo.
Aux. de Clínica	Rel. Industriales	Aux. Adtvo.
Adtvo. Conl. Absentismo	Rel. Industriales	Aux. Adtvo.
Adtvo. Recep. y Despacho DP	Finanzas	Aux. Adtvo.
Adtvo. Servicios Personales	Madrid	Aux. Adtvo.
<i>Grado 4</i>		
Adtvo. Control de Tiempos «B»	Motores	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Control de Tiempos «B»	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Secretaría «B»	Toda la compañía	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Contabilidad «B»	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.

Puestos	Ambito	Categoría
Adtvo. Nóminas	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Auditoría Interna «B»	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Coordinador Viajes	Anal. y C. Calidad	Of. 2. ^a Adtvo.
Ayudante Selec. y Colocación	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Limpieza y Mantenimiento Oficina	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Servicio Economato	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Estadísticas Médicas	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Cintotecario	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Operador Periféricos	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Planificación Ventas	Ventas	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Pedidos y Distribución	Ventas	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Oficina «B»	Madrid	Of. 2. ^a Adtvo.
Coord. Suministros	Madrid	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Transporte «B»	Madrid	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Oficina «B»	A. Legales	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. Control Pedidos «B»	Recambios	Of. 2. ^a Adtvo.
Operador Terminal Computadora Planta	Carrocerías	Téc. Org. 2. ^a
<i>Grado 5</i>		
Secretaria «A»	Toda la compañía	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. «A» Contabilidad	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Ayudante «B» Contabilidad	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Ayudante Nóminas	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Analista Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Of. 2. ^a Adtvo.
Ayudante Admon. Personal	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Coord. Limpieza y Mant. Oficina	Rel. Industriales	Of. 2. ^a Adtvo.
Monitor Control y Transcripción Datos DP	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Operador Consola Remota DP	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
Analista Servicio Garantías	Ventas	Of. 2. ^a Adtvo.
Coord. Sistemas Control Datos	Ventas	Of. 2. ^a Adtvo.
Analista Piezas Nuevas	Recambios	Of. 2. ^a Adtvo.
Analista Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 2. ^a Adtvo.
Adtvo. «A» Pedidos Telefónicos	Recambios	Of. 2. ^a Adtvo.
Delineante	Ing. Fab. y Mant.	Delineante 2. ^a
Anal. Especificación y Fluctuaciones	Motores	Téc. Org. 2. ^a
Anal. Espec. y Auditoría	Motores	Téc. Org. 2. ^a
Anal. Plan. Piezas y Control Progr.	Motores	Téc. Org. 2. ^a
Analista Mantenimiento	Motores	Téc. Org. 2. ^a
Coord. de «Broadcasting»	Planif. Mat. y Cont. Producción	Téc. Org. 2. ^a
Anal. Ciclo de Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Of. 2. ^a Adtvo.
Entrevistador	Rel. Industriales	Téc. Org. 2. ^a
Coord. Serv. Reprografía y Mat. Oficina	Rel. Industriales	Téc. Org. 2. ^a
Adtvo. Control Datos DP	Finanzas	Of. 2. ^a Adtvo.
<i>Grado 6</i>		
Cajero Factoría Almussafes	Finanzas	Cajero.
Anal. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 1. ^a Adtvo.
Ayudante «A» Contabilidad	Finanzas	Of. 1. ^a Adtvo.
Coordinador Nóminas	Finanzas	Of. 1. ^a Adtvo.
Anal. Seguimiento Compras Import.	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Anal. SN Seguimiento Compras Nac.	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Cambios Programación	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Interplantas	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Aprovisionamiento Centro Madrid	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Aprovisionamiento Centro Vitoria	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Aprovisionamiento Centro Barcelona	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Secretaria del Director de Fabricación	Fabricación	Of. 1. ^a Adtvo.
Analista de Seguros	Finanzas	Of. 1. ^a Adtvo.
Anal. Control Tareas DP	Finanzas	Of. 1. ^a Adtvo.
Anal. Rendimiento Proceso Datos	Finanzas	Of. 1. ^a Adtvo.
Técnico de Relaciones con Clientes	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Publicaciones Técnicas	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Coord. Consultas Posventas	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Anal. Vehículos Especiales	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Secretaria Consejero delegado	Madrid	Of. 1. ^a Adtvo.
Especialista Control Materiales	Compras	Of. 1. ^a Adtvo.
Analista Transporte Materiales	Traf. y Aduanas	Of. 1. ^a Adtvo.
Analista Precios y Ventas	Ventas	Of. 1. ^a Adtvo.
Analista SN Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 1. ^a Adtvo.
Analista Inventarios	Recambios	Of. 1. ^a Adtvo.
Especialista Pedidos Camiones	Recambios	Of. 1. ^a Adtvo.
Instructor Escuela Aprendices	Rel. Industriales	Maestro Taller.

Puestos	Ambito	Categoría
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» Matricería y Utillajes	Carrocerías	Perito.
Técnico Inspección Calidad	Motores	Perito.
Analista Mantenimiento Preventivo	Montaje	Maestro Ind.
Analista Investigación Producto	Ventas	Perito.
ATS de Empresa	Rel. Industriales	ATS.
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	Téc. Org. 1.ª
Coordinador SN «Broadcasting»	Planif. Mat. y Cont. Producción	Téc. Org. 1.ª
Coordinador con Planta	Planif. Mat. y Cont. Producción	Téc. Org. 1.ª
Técnico Selección Personal	Rel. Industriales	Téc. Org. 1.ª
Técnico Formación Profesional	Rel. Industriales	Téc. Org. 1.ª
Técnico Equipos de Protección Personal	Rel. Industriales	Téc. Org. 1.ª
Técnico Especificaciones Metales	Carrocerías	Téc. Org. 1.ª
Analista de Costos	Traf. y Aduanas	Téc. Org. 1.ª
Analista de Costos	Motores	Perito.
Analista Tratamientos Químicos	Ing. Fab. y Mant.	Anal. 1.ª Lab.
Técnico Ingeniería Mantenimiento	Motores	Perito.
Analista de Costos-Mano de Obra	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Gastos Generales	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Material Producción	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Planta Carrocerías	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Planta Pintura	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Planta Montaje	Finanzas	Perito.
Analista de Inventarios	Finanzas	Perito.
Analista de Inventarios	Motores	Perito.
<i>Grado 7</i>		
Jefe. Sec. Publicidad y Prom. Ventas Recamb.	Ventas	Perito.
Delegado Ventas Oper. Distribuidores	Ventas	Perito.
Radiólogo	Rel. Industriales.	ATS.
Analista Laboratorio Clínico	Rel. Industriales	ATS.
Fisioterapeuta	Rel. Industriales	ATS.
Técnico Ensayos Analíticos	Anal. y C. Calidad	Perito.
Analista Financiero y Beneficios Export.	Finanzas	Perito.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Ing. Fab. y Mant.	Perito.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Carrocerías	Perito.
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Pintura	Perito.
Técnico Ingeniería Manejo Materiales	Ing. Fab. y Mant.	Perito.
Técnico Ingeniería Métodos y Tiempos	Toda la compañía	Perito.
Técnico Ingeniería Plan. y Control Mant.	Toda la compañía	Perito.
Técnico Ingeniería Plan. y Diseño	Ing. Fab. y Mant.	Perito.
Técnico Mantenimiento	Carrocerías	Perito.
Técnico Evaluación Sistemas	Anal. y C. Calidad	Perito.
Técnico Ensayos Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Perito.
Técnico Ensayos Orgánicos	Anal. y C. Calidad	Perito.
Comprador «B»	Toda la compañía	Perito.
Técnico de Zona	Motores	Perito.
Analista Valoración Puestos	Rel. Industriales	Perito.
Investigador	Rel. Industriales	Téc. Org. 1.ª
Spv. Protección de Planta	Rel. Industriales	Téc. Org. 1.ª
Spv. Servicios de Incendios	Rel. Industriales	Perito.
Técnico Formación Técnicos y Directivos	Rel. Industriales	Perito.
Coord. Formación Operarios	Rel. Industriales	Perito.
Jefe de la Escuela de Aprendices	Rel. Industriales	Perito.
Higienista	Rel. Industriales	Perito.
Técnico Control Técnico	Rel. Industriales	Perito.
Técnico Ingeniería Proyectos	Carrocerías	Perito.
Técnico Ingeniería Sistemas y Diseño	Carrocerías	Perito.
Técnico Ingeniería Soldadura	Carrocerías	Perito.
Técnico «A» Matricería y Utillajes	Carrocerías	Perito.
Técnico Ingeniería Dist. Equip. Manejo Mat.	Montaje	Perito.

Puestos	Ambito	Categoría
Asesor Gestión Empresarial	Ventas	Perito.
Técnico Investigación Producto	Ventas	Perito.
Instructor Centro Capacitación	Ventas	Perito.
Delegado Asistencia Técnica	Ventas	Perito.
Analista SN Coordinación Cambios	Planif. Mat. y Cont. Producción	Téc. Org. 1. ^a
Spv. Selección y Colocación Personal	Rel. Industriales	Téc. Org. 1. ^a
Técnico Control Datos	Ventas	Téc. Org. 1. ^a
Analista Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciado.
Técnico Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciadoq.
Spv. Análisis de Costos Presup. M.O. e Informes	Motores	Perito.
Técnico Ingeniería Procesos	Toda la compañía	Perito.
Técnico Ingeniería Herramientas	Motores	Perito.
Técnico Ingeniería Diseño	Motores	Perito.
Técnico Control Calidad-Piezas Garantía	Anal. y C. Calidad	Perito.
Analista Pruebas Metalúrgicas	Motores	Perito.
Analista Pruebas Químicas	Motores	Perito.
Técnico Seguimiento Calidad Proveedores	Toda la compañía	Perito.
Analista de Presupuestos	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Informes	Finanzas	Perito.
Coordinador Costos-Material Producción	Finanzas	Perito.
Analista de Costos-Actividades «staff»	Finanzas	Perito.
Analista Proyectos de Inversiones	Finanzas	Perito.
Spv. Análisis Inventarios y Costos	Finanzas	Perito.
Analista Normas y Procedimientos	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Spv. Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Control Datos y Sistemas	Ventas	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Servicios Generales Personal	Madrid	Jefe 2. ^a Advtv.
Analista Sistemas y Proceso Datos	Motores	Of. 1. ^a Advtv.
Spv. Unidad Proceso Facturación	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Spv. Unidad Reconciliaciones	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Spv. Unidad Métodos Nóminas y Control Procedimientos	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Analista SN Seguimiento Compras Import.	Compras	Of. 1. ^a Advtv.
Programador Tareas DP	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Analista «Software» DP	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Operador Jefe Turno Computadora DP	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Analista Admón. Proceso Datos y Control Interno DP	Finanzas	Of. 1. ^a Advtv.
Analista Sistemas	Toda la compañía	Of. 1. ^a Advtv.
Especialista Vehículos Ocasión	Ventas	Of. 1. ^a Advtv.
Técnico Planificación Derivados y Opciones	Ventas	Of. 1. ^a Advtv.
Analista Mercados Directos	Ventas	Of. 1. ^a Advtv.
Coordinador Planta	Ventas	Of. 1. ^a Advtv.
Spv. Unidad Control Materiales Auxiliares	Compras	Of. 1. ^a Advtv.
Coordinador Reservas y Viajes	Traf. y Aduanas	Of. 1. ^a Advtv.
Programador Sistemas	Recambios	Of. 1. ^a Advtv.
Analista-Programador Sistemas	Recambios	Of. 1. ^a Advtv.
Coordinador Programación y Suministro	Recambios	Of. 1. ^a Advtv.
Contraestre Control Calidad	Toda la compañía	Contraestre.
Contraestre Producción	Toda la compañía	Contraestre.
Contraestre Manejo Materiales	Toda la compañía	Contraestre.
Contraestre Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Contraestre.
Encargado Taller Utilajes	Motores	Encargado.
Encargado Taller Utilajes	Carrocerías	Encargado.
Encargado Mantenimiento	Toda la compañía	Encargado.
Coordinador Auditoría Interna	Finanzas	Téc. Org. 1. ^a
Técnico Normas y Auditoría Interna	Finanzas	Téc. Org. 1. ^a
<i>Grado 8</i>		
Coord. Mecanización y Sistemas	Finanzas	Perito.
Coord. Sistemas y Proceso de Datos	Motores	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Emisión, Seguimiento y Coord. Compras	Motores	Jefe 2. ^a Advtv.
Jefe Sección Cuentas a Pagar	Finanzas	Jefe 2. ^a Advtv.
Jefe Sección Nóminas	Finanzas	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Seguimiento y Coordinación Zona	Compras	Jefe 2. ^a Advtv.
Jefe Servicios Administrativos	Rel. Industriales	Ingeniero.
Jefe Servicios al Personal	Rel. Industriales	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Planificación Opciones y Derivados	Ventas	Jefe 2. ^a Advtv.
Jefe Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Jefe 2. ^a Advtv.
Spv. Métodos y Sistemas	Recambios	Jefe 2. ^a Advtv.
Comprador «A»	Compras	Perito.
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Motores	Ingeniero.
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero.
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Carrocerías	Ingeniero.
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Pintura	Ingeniero.
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Montaje	Ingeniero.

Puestos	Ambito	Categoría
Ingeniero SN Procesos	Motores	Ingeniero.
Ingeniero SN Procesos	Carrocerías	Ingeniero.
Ingeniero SN Procesos	Pintura	Ingeniero.
Ingeniero SN Procesos	Montaje	Ingeniero.
Ingeniero SN Montaje y Diseño	Motores	Ingeniero.
Ingeniero SN Herramientas	Motores	Ingeniero.
Ingeniero SN Diseño	Motores	Ingeniero.
Spv. Servicios de Zona	Motores	Ingeniero.
Ingeniero SN Distribución Equipos y Manej. Mat.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero.
Ingeniero Sn Plan. y Control Mant.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero.
Spv. Calidad Proveedores	Anal. y C. Calidad	Ingeniero.
Ingeniero Técnicas Laboratorio	Anal. y C. Calidad	Licenciado.
Ingeniero Componentes Eléctricos	Anal. y C. Calidad	Ingeniero.
Jefe Seguridad Industrial	Rel. Industriales	Ingeniero.
Ingeniero Control Técnico	Rel. Industriales	Ingeniero.
Ingeniero Residente Servicios Técnicos	Carrocerías	Ingeniero.
Ingeniero Residente Servicios Técnicos	Montaje	Ingeniero.
Ingeniero SN Control y Planif. Mant.	Carrocerías	Ingeniero.
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 Automatizaciones	Montaje	Ingeniero.
Superintendente Mantenimiento	Montaje	Perito.
Superintendente Mantenimiento	Carrocerías	Perito.
Coord. Programas Especiales	Ventas	Ingeniero.
Spv. Laboratorio Químico y Metalúrgico	Motores	Licenciado.
Spv. Análisis Presupuestario	Finanzas	Licenciado.
Spv. Análisis Costos Actualizados	Finanzas	Licenciado.
Jefe Análisis de Costos, Planta Pintura	Finanzas	Licenciado.
Spv. Análisis de Inversiones	Finanzas	Licenciado.
Coordinador Análisis Garantía y Política	Finanzas	Licenciado.
Auditor Concesionarios y Proveedores	Finanzas	Licenciado.
Supervisor Contabilidad	Finanzas	Licenciado.
Spv. Laboratorio Ensayos Físico y Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Licenciado.
Spv. Laboratorio Ensayos Químicos	Anal. y C. Calidad	Licenciado.
Coordinador Organización y Planificación Personal	Rel. Industriales	Licenciado.
Analista Compensación y Beneficios	Rel. Industriales	Licenciado.
Asesor Comercial Asistencia Técnica	Ventas	Licenciado.
Jefe Formación Profesional y Operarios	Rel. Industriales	Ingeniero.
Técnico de «Marketing» Asistencia Técnica	Ventas	Licenciado.
Jefe Sección Pedidos y Distribución	Ventas	Licenciado.
Delegado Nacional Ventas Recambios Zona NE	Ventas	Licenciado.
Jefe Sección Planificación y Control Piezas	Motores	Perito.
Spv. Seguimiento Compras Importación	Compras	Jefe 2.ª Advtv.
Jefe de Zona	Ventas	Perito.
Instructor SN Centro Capacitación	Ventas	Perito.
Delegado Jefe Asistencia Técnica	Ventas	Perito.
Jefe Sección Análisis Precios y Ventas Recambios	Ventas	Licenciado.
Spv. Operaciones Aduanas y Com. Ext.	Traf. y Aduanas	Jefe 2.ª Advtv.
Spv. Precios e Informes	Finanzas	Licenciado.

ANEXO IV

Cuadro especificativo de la amplexación de licencias por desplazamiento

Cuadro de licencias

	Tiempo	Misma provincia	Provincia limítrofe	Otras provincias
Alumbramiento de esposa, nacimiento de hijo y adopción de hijo	Tres días laborables	Tres días laborables	Cuatro días naturales	Cinco días naturales
Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros (padres políticos), nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados	Dos días naturales	Dos días naturales	Cuatro días naturales	Cinco días naturales
Muerte de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos y hermanos	Tres días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales	Cinco días naturales
Muerte de nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados	Dos días naturales	Dos días naturales	Cuatro días naturales	Cuatro días naturales

ANEXO V

Procedimiento de ascensos

I. Definición.

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 aplicación.

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 Convento 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 tuvieron 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 miembro/s 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 treinta días, los concursos-oposición que tendrán una antelación mínima de treinta 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 reúnen 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.

Test 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
Examen práctico	45
6.2 Méritos:	
6.2.1 Experiencia en funciones análogas o similares	10
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:	
a) Ha desempeñado puesto de categoría igual o superior y distinto contenido (menos de treinta días en seis meses)	2
b) Ha ocupado el puesto durante período de corta duración (menos de treinta días en seis meses)	4
c) Ha desempeñado el puesto durante períodos de duración superior al mes e inferior a seis meses durante el año anterior	6
d) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de tres a seis meses durante el último año	8
e) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de seis a ocho meses en los dos últimos años	10

6.2.2 Expediente personal:

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

Antigüedad	Sin sanción	Más falta grave	Más falta muy grave
Más de cinco años	10	6	4
De cuatro a cinco años	9	4	3
De tres a cuatro años	8	3	2
De dos a tres años	7	2	1
De uno a dos 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.

Solamente 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 quince 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 cuyo 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, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

ANEXO VI

Acuerdo interpretativo del Convenio

En Almusafes (Valencia), a 8 de abril de 1983.

REUNIDOS

De una parte, la representación social de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima». 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, Sociedad Anónima», 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

DOS TURNOS

ENERO							FEBRERO							MARZO									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
B						2	A	1	2	3	4	5	6	A	1	2	3	4	5	6			
A	3	4	5		7	8	9	A	7	8	9	10	11	12	13	A	7	8	9	10	11	12	13
A	10	11	12	13	14	15	16	B	14	15	16	17	18	19	20	B	14	15	16	17	18	20	
B	17	18	19	20	21	22	23	B	21	22	23	24	25	26	27	B	21	22	23	24	25	26	27
B	24	25	26	27	28	29	30	A	28							A	28	29	30				
A	31																						

1 = Año Nuevo
6 = Epifanía

31 = Jueves Santo
19 = San José

ABRIL							MAYO							JUNIO										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
A						2	3	A						1	A						1			
A			5	6	7	8	9	10	A	2	3	4	5	6	7	8	B	6	7	8	9	10	11	12
B	11	12	13	14	15	16	17	B	9	10	11	12	13	14	15	B	13	14	15	16	17	18	19	
B	18	19	20	21	22	23	24	B	16	17	18	19	20	21	22	A	20	21	22	23	24	25	26	
A	25	26	27	28	29	30		A	23	24	25	26	27	28	29	A	27	28	29	30				
								A	30	31														

1 = Viernes Santo
4 = Lunes de Pascua

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
A					1	2	3	B	1	2	3	4	5	6	7	B					1	2	3	4
B	4	5	6	7	8	9	10	B	8	9	10	11	12	13	14	B	5	6	7	8	9	10	11	
B	11	12		14	15		17	A			16	17	18	19	20	21	A	12	13	14	15	16	17	18
A	18	19	20	21	22	23	24	A	22	23	24	25	26	27	28	A	19	20	21	22	23	24	25	
A	25	26	27	28	29	30	31	B	29	30	31					B	26	27	28	29	30			

13 y 16 = Fiestas Locales
15 = Asunción

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE														
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
B						1	2	B						2	3	4	5	6	B						1	2	3	4
B	3	4	5	6	7	8	9	A	7	8	9	10	11	12	13	A	5		7		9	10	11					
A	10	11		13	14	15	16	A	14	15	16	17	18	19	20	A	12	13	14	15	16	17	18					
A	17	18	19	20	21	22	23	B	21	22	23	24	25	26	27	B	19	20	21	22	23	24	25					
B	24	25	26	27	28	29	30	B	28	29	30					B			27	28	29	30	31					
B	31																											

12 = Fiesta Nacional España
1 = Todos los Santos

6 = Día Constitución
8 = Inmaculada Concepción
26 = 2º día de Navidad

TRES TURNOS

ENERO							FEBRERO							MARZO									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
BCA						2	BCA	1	2	3	4	5	6	ABC	1	2	3	4	5	6			
CAB	3	4	5		7	8	9	BCA	7	8	9	10	11	12	13	ABC	7	8	9	10	11	12	13
CAB	10	11	12	13	14	15	16	CAB	14	15	16	17	18	19	20	BCA	14	15	16	17	18	20	
ABC	17	18	19	20	21	22	23	CAB	21	22	23	24	25	26	27	BCA	21	22	23	24	25	26	27
ABC	24	25	26	27	28	29	30	ABC	28							CAB	28	29	30				
BCA	31																						

1 = Año Nuevo
6 = Epifanía

31 = Jueves Santo
19 = San José

ABRIL							MAYO							JUNIO											
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
CAB						2	3	BCA						1	ABC						1	2	3	4	5
CAB			5	6	7	8	9	10	BCA	2	3	4	5	6	7	8	BCA	6	7	8	9	10	11	12	
ABC	11	12	13	14	15	16	17	CAB	9	10	11	12	13	14	15	BCA	13	14	15	16	17	18	19		
ABC	18	19	20	21	22	23	24	CAB	16	17	18	19	20	21	22	CAB	20	21	22	23	24	25	26		
BCA	25	26	27	28	29	30		ABC	23	24	25	26	27	28	29	CAB	27	28	29	30					
								ABC	30	31															

1 = Viernes Santo
4 = Lunes de Pascua

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE												
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
CAB						1	2	3	CAB	1	2	3	4	5	6	7	BCA						1	2	3	4
ABC	4	5	6	7	8	9	10	CAB	8	9	10	11	12	13	14	BCA	5	6	7	8	9	10	11			
ABC	11	12		14	15		17	ABC			16	17	18	19	20	21	CAB	12	13	14	15	16	17	18		
BCA	18	19	20	21	22	23	24	ABC	22	23	24	25	26	27	28	CAB	19	20	21	22	23	24	25			
BCA	25	26	27	28	29	30	31	BCA	29	30	31					ABC	26	27	28	29	30					

13 y 16 = Fiestas Locales
15 = Asunción

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE														
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
ABC						1	2	CAB						2	3	4	5	6	BCA						1	2	3	4
ABC	3	4	5	6	7	8	9	ABC	7	8	9	10	11	12	13	CAB	5		7		9	10	11					
BCA	10	11		13	14	15	16	ABC	14	15	16	17	18	19	20	CAB	12	13	14	15	16	17	18					
BCA	17	18	19	20	21	22	23	BCA	21	22	23	24	25	26	27	ABC	19	20	21	22	23	24	25					
CAB	24	25	26	27	28	29	30	BCA	28	29	30					ABC			27	28	29	30	31					
CAB	31																											

12 = Fiesta Nacional España
1 = Todos los Santos

6 = Día Constitución
8 = Inmaculada Concepción
26 = 2º día de Navidad

■ : Festivos □ : Vacaciones

Turno Mañana: 06.00 - 14.15h
Turno Tarde: 14.15 - 22.30h

■ : Festivos □ : Vacaciones

Turno Mañana: 06.00 - 14.15h
Turno Tarde: 14.15 - 22.30h
Turno Noche: 22.30 - 06.00h

PROTECCION DE PLANTA

PLANTA MOTRIZ

CALENDARIO 5 TURNOS ROTATIVOS 1994

BOE núm. 212

Lunes 5 septiembre 1994

27881

Ene-94

	1							2							3																
BLANCO	0	0	F				F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2		
VERDE	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F				F	3	3	
AZUL	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ROSA				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	F
NARANJA	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F			F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	F	F	

Feb-94

	1							2							3																	
BLANCO	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
VERDE	3	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	3	3	
AZUL	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F
ROSA				F	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	F	
NARANJA	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F				F	3	3					F	3	3	

Mar-94

	1							2							3																
BLANCO	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1
VERDE				F	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
AZUL	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	3	3	3	3
ROSA	2	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
NARANJA	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Abr-94

	1							2							3																
BLANCO	1	1	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
VERDE	0	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2
AZUL	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	2	F				F	3	3	
ROSA	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NARANJA	F	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

May-94

	1							2							3																	
BLANCO	0	F	F	F	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	3	3	3		
VERDE	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
AZUL	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	2	F				F	3	3	
ROSA	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2
NARANJA	2	F				F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	F	F	F	F	

Jun-94

	1							2							3																
BLANCO	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	2	F				F	3	3	
VERDE	1	F	F	F	F	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2
AZUL				F	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
ROSA	F	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	3	
NARANJA	0	2	2	2	2	2	F				F	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

1	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	C	C	C		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
2	N	N			T	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
3					N	N	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
4					C	C								N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
5	M	M	M	M	M	M								C	C	C		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

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

central (ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas). El resto de la jornada, es decir, de dieciséis cuarenta y cinco horas a ocho treinta 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 tendente 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 estándares 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, Sociedad Anónima», ambas representaciones firman el presente texto en Almussafes (Valencia), el día 29 de junio de 1994.

19986 RESOLUCION de 9 de agosto de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada (número de código 9908825), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1994, de una parte, por las Patronales FEAP-CECE y ACADE-CECEI, en representación de la parte empresarial, y, de otra, por los Sindicatos FETE-UGT, USO y FSIE, en representación del colectivo afectado, 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, 9 de agosto de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO ESTATAL DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA

CAPITULO I

Ambitos

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

En los Convenios de ámbito territorial inferior que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio se excluirán expresamente de su negociación: Salarios, jornada, vacaciones y clasificación de categorías profesionales.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

Quedarán afectados por el presente Convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, según establece la Ley Orgánica 1/1990, sea cual sea la modalidad o forma de impartirla.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1995.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1994.

Al finalizar el año 1994 se negociará la revisión salarial para el año 1995. En la misma se tendrá en cuenta la desviación del IPC prevista para el año anterior.

Las partes deberán denunciar el presente Convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. Caso de no efectuar dicha denuncia, se entenderá prorrogado anualmente por tácita reconducción.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

Artículo 4. *Ambito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se constituirá una Comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Si las partes expresa y voluntariamente se someten al arbitraje de la Comisión, su resolución será vinculante para aquéllas.

Entre sus facultades expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados.

Dicha Comisión estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y al Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en:

De julio a diciembre de 1994, en plaza Santa Bárbara, 10, 1.º, 28902 Madrid.

De enero a junio de 1995, en Gran Vía, 31, 6.º, despacho 19-20. 28013 Madrid.

De julio a diciembre de 1995, en calle Alberto Alcocer, 46, 28046 Madrid.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de cinco días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la Mesa Negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la