

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

9107 *RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (Fasa-Renault).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fabricación de Automóviles Renault España, Sociedad Anónima» (Fasa-Renault) (código de convenio número 9002092), que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CC, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 20 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FASA-RENAULT, 1998

Declaración de objetivos

Se declara objetivo fundamental para la continuidad de la empresa el del aumento de su competitividad, que depende, entre otros factores, de la obtención de la calidad total basada en la mejora permanente y en el progreso continuo; para ello se declara igualmente objetivo fundamental la formación de los trabajadores.

Asimismo, se manifiesta el propósito de aprovechar al máximo sus posibilidades en relación con el mercado nacional y de exportación.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Fasa-Renault» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Convenio único.

Este Convenio será único para toda la empresa de «Fasa-Renault».

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo (incluidas las Delegaciones) de la empresa «Fasa-Renault» existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4. Ámbito personal.

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

- El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.
- Al personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de categoría de mando superior, atendida la clasificación profesional específica de la empresa, le será aplicable el presente Convenio salvo en aquellas

materias (tales como salarios, seguros, etc.) reguladas en el régimen más favorable vigente en la empresa para el colectivo de mandos superiores.

La empresa suministrará a la representación de los trabajadores una relación del personal directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

2. No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso, aprendices y contratados en prácticas, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

En los contratos formativos, se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1998 y su duración será de un año a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 1998.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

No obstante lo precedentemente expuesto, se incorporará al presente Convenio Colectivo los acuerdos sobre adecuación del aparato industrial, cuyo texto figura como anexo IX de este Convenio, y sobre aprovechamiento de instalaciones en la factoría de motores, cuyo texto figura como anexo X de este Convenio, los cuales, con modificación del resto del articulado en cuanto pueda oponérseles, entrarán en vigor a todos los efectos, el primero (anexo IX) el 4 de junio de 1997 y el segundo (anexo X) el 1 de enero de 1998, siendo la duración de ambos, independiente del ámbito temporal del resto del Convenio, hasta el 31 de diciembre del año 2000, el primero y hasta el 31 de diciembre del año 1998 el segundo, por lo que quedarán sin vigor, respectivamente, el 1 de enero del año 2001 el anexo IX y el 1 de enero de 1999 el anexo X, sin que sean susceptibles de prórroga automática.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. Sustitución de condiciones.

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

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 8 del presente Convenio.

Todos los casos no contemplados en el presente Convenio se regularán por la legislación vigente.

Artículo 8. Garantías personales.

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

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

También se mantendrán con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose,

los pluses creados antes de 1966, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

Artículo 9. *Tramitación del Convenio.*

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 10. *Comisión de Vigilancia e Interpretación.*

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

2. Esta Comisión estará formada por siete miembros como máximo de la representación de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y otros tantos de la representación de la empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrarán dos Secretarios de la plantilla de la empresa, con sus respectivos suplentes, uno por cada representación, que pueden ser o no Vocales de esta Comisión, y serán designados por la empresa y las centrales sindicales firmantes del Convenio respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Jornada y descanso

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real para el año 1998 será de mil setecientas veinte horas y cincuenta centésimas, que es el resultado de reducir en ciento cinco horas con noventa y cinco centésimas las mil ochocientas veintiséis horas con cuarenta y cinco centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de cuarenta horas semanales establecida por la Ley 4/1983, de 29 de junio. A las horas de trabajo real acordadas para el año 1998, hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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

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

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

Artículo 12. *Calendarios y horarios.*

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

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de la Dirección y el Comité Intercentros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Tipos de jornada y turnos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente la Dirección de la empresa, con la antelación y el procedimiento señalados en el número anterior, comunicará a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados las modificaciones que puntualmente sea preciso introducir por necesidades justificadas de organización del trabajo en estos servicios.

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

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

Artículo 14. *Jornada reducida de turno de noche.*

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

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

3. El derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos será disfrutado en tiempo. No obstante, previo acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, podrá trabajarse este tiempo de disminución de jornada, siempre que exista el número de trabajadores necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso se abonará con un valor equivalente, aun cuando no tenga esta naturaleza, al de las horas extraordinarias, además de lo que viene percibiendo actualmente.

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

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

Artículo 15. *Jornada reducida de verano.*

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

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

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

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

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

c) Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Madrid disfrutarán la reducción. Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Valladolid, Sevilla y Palencia trabajarán la jornada normal percibiendo como compensación el valor de la hora que figuren en el anexo IV del presente Convenio. Esta compensación se devengará diariamente y proporcionalmente al tiempo diario trabajado en el período referido y se abonará en las licencias que lleven aparejado el abono de la prima de producción.

Artículo 16. *Vacaciones.*

A) Generales:

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

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

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

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

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

b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.

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

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

6. Derecho y disfrute: Cómputos.

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

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

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

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

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

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

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

B) Complementaria individual en razón a la antigüedad:

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

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

3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1 de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la empresa durante el año 1998. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

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

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

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

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

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

9. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los departamentos o servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

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

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

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

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

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

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

Se considerarán como horas estructurales tanto las extraordinarias efectuadas en períodos punta de producción, como las de mantenimiento y seguridad, las necesarias para la preparación y lanzamiento de nuevos productos, realización de inventarios y las producidas por averías.

Estarán facultados para efectuar el visado de las horas estructurales, tanto los Comités de Empresa respectivos, como el Comité Intercentros, indistintamente.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 18. *Asignación de tareas.*

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

Artículo 19. *Ascensos.*

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

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la empresa «Fasa-Renault».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente principal y Almacenero.
- Grupos técnico y administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de planos, Archivero-Bibliotecario, Aspirante.

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

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

Artículo 20. *Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.*

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

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

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

Artículo 21. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

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

En el caso a) se estará a lo que ambas partes acuerden.

En el caso b), la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad.

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Opción a puesto más favorable.*

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

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

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 24. *Prendas de seguridad.*

1. Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad firmarán un vale con el recí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

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

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

Artículo 25. *Salud laboral.*

1. Se constituirá la Comisión Central Paritaria de Salud Laboral para tratar estos temas.

Esta Comisión sustituirá a la Comisión Central Paritaria del artículo 22 y a la Comisión Central de Seguridad e Higiene, asumiendo, además, las competencias de ambas.

El objetivo de esta Comisión es, con la inexcusable participación de todos, mejorar las condiciones y ambientes de trabajo y, en consecuencia, contribuir al bienestar laboral y a un progreso constante de la salud laboral.

Por tal motivo, es necesario marcar los objetivos específicos para el desarrollo de esta Comisión que se pactarán en el seno de la misma.

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estará compuesta por ocho miembros, cuatro por parte de la empresa y otros cuatro por parte de la representación de los trabajadores, a designar por cada representación.

Esta Comisión recibirá información de la actuación de los diferentes Comités de Seguridad e Higiene, especialmente en el seguimiento y análisis de los accidentes de trabajo y de las medidas adoptadas para su mejora.

Deberá aportar, con su superior criterio y experiencia, políticas educativas, campañas y otras sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo, proponiendo cursos, seminarios, etc., que ayuden a los objetivos de los Comités de Seguridad e Higiene.

2. Del seno del Comité de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo se nombrará una Comisión integrada por miembros de la representación de los trabajadores y del servicio médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la medicina laboral.

Artículo 26. *Ejecución de acuerdos.*

Con independencia de lo tratado en el seno de la Comisión de Salud Laboral, la realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de Centro de Trabajo, o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO IV

Régimen de personal

Artículo 27. *Ingreso de personal.*

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

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

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente (de forma no indefinida), la Dirección de la empresa, a su elección, podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso,

se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad o eventualidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de «Fasa-Renault» en dichas situaciones.

Artículo 28. *Períodos de prueba.*

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

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

Artículo 29. *Excedencias. Ausencias por cumplimiento del servicio militar y prestación social sustitutoria.*

A) Excedencias:

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

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

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

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

4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

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

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

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

II. Situación del trabajador que contraiga matrimonio y excedencia especial para atender al cuidado de los hijos: La situación del trabajador que contraiga matrimonio y la excedencia del mismo, para atender al cuidado de los hijos, se regirán por las disposiciones legales vigentes, computando conforme a las mismas el período de excedencia a efectos de antigüedad.

III. Procedimiento y condiciones de las modalidades de excedencia no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

B) Ausencias por cumplimiento del servicio militar y prestación social sustitutoria:

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

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar (o prestación social sustitutoria), el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar (o prestación social sustitutoria), con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutaran permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar (o del organismo competente en el caso de prestación social sustitutoria) para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el artículo 16 de este Convenio.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar (o prestación social sustitutoria), al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa.

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

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

Artículo 30. *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

A) Licencias y ausencias retribuidas:

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

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

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

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

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

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

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

	MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR							JUSTIFICANTES
			Retri Prim	Prim	Jefe Equi	PPC	Anti-güed	PDA	Turn	
1	Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros y parejas de hecho	Tres días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido
2	Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos y parejas de hecho	Dos días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja y de reconocimiento por la Seg. Social de la condición de beneficiario del acogido
3	Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados, y abuelos políticos	Tres días laborables ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco
4	Enfermedad grave de nueros yernos y abuelos políticos	Dos días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5	A) Nacimiento de hijos. B) Adopción de hijos	Dos días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	a) Libro de familia o certificado del Juzgado. b) Copia escritura pública de adopción y certificación inscripción Registro Civil.
6	Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de Registro oficial o Iglesia
7	Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados, padres y suegros	Un día natural	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado de Registro oficial o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco
8	Traslado de domicilio habitual (Traslado de enseres)	Un día laborable	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Servicio de Empadronamiento
9	ENFERMEDAD Y CONSULTA MÉDICA: a) Consulta a Especialistas SOE, prescrita por médico de cabecera. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada	Por el tiempo necesario máximo 4 horas día. Hasta 16 horas año máximo 4 horas día 4 primeros días año el 50%	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Copia volante médico cabecera SOE y justificante asistencia al médico Especialista del SOE Certificado del médico del SOE u otras instituciones sanitarias Certificado del médico del SOE o de los Servicios Médicos de Empresa
10	Accidente de trabajo	Día accidente	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante Svº Médico Fasa o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Svº Médico de Fasa.
11	Lactancia	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora o trabajador, en su caso.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
12	Cargos Sindicales o públicos	El tiempo legal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
13	DEBER INEXCUSABLE DE CARACTER PÚBLICO: a) Elecciones b) Tribunales Ordinarios-Testigo Demandante Demandado c) Juzgados Tribunales de lo Social: Testigo Demandante (si prospera la reclamación) Demandante (si no prospera la reclamación) d) Citación a Quintas	Por el tiempo necesario Por el tiempo necesario -- Por el tiempo necesario Por el tiempo necesario -- Por el tiempo necesario	SI SI NO NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO NO SI SI NO SI	SI NO -- SI SI -- SI	Certificación de la mesa electoral Citación -- Citación Citación -- Justificante de la citación
14	Donación de sangre	Por el tiempo necesario (Máximo 4, h. día)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Extracciones Factoria: Vº Bº S. Médico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.
15	FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones: 1.-Permiso para exámenes finales o parciales 2.-Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos: 1.-Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2.-Permiso no retribuido.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año. -- La mitad de la que se dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. diarias 270 h. mes en todo el curso El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	SI SI SI SI SI	Certificado Centro escolar. Certificado Centro escolar. -- Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro escolar. Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro escolar.

NOTA IMPORTANTE:

Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.

NOTAS:

- RETRIBUCION: La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 c) "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
- VACACIONES: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquellas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.
- FUENTES: El disfrute de los días denominados "Puente" no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.
- OPERACION ANGINAS DE HIJOS: La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
- DONACION DE SANGRE Y CONSULTAS MEDICAS: En casos debidamente justificados, podría concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: 4 horas.
- La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.

Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

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

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

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

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

B) Permisos para exámenes:

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

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

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

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

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

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

C) Turno más favorable:

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

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

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

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

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

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

6. Que asista efectivamente al curso.

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional:

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

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

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

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

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

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

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

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

8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda

de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E) Donación de sangre:

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

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

F) Licencias o permisos no retribuidos:

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

G) Autorización de salidas:

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

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

H) Solicitud de permisos o licencias:

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

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

I) Finalidad de la concesión de permisos o licencias:

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

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

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

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

Artículo 31. *Vía de reclamación.*

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

Las reclamaciones podrán ser: Individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Plantillas y registro de personal.*

La empresa suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

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

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

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

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

Artículo 33. *Reconocimiento de antigüedad.*

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

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

Artículo 34. *Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.*

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

CAPÍTULO V

Servicios sociales

Artículo 35. *Comisiones de Asuntos Asistenciales.*

1. En cada uno de los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla, Palencia y Madrid, se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la representación de los trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. Se constituirá también una Comisión Central Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por siete Vocales de la representación de los trabajadores de las Comisiones locales (uno por cada una de ellas) y otros siete nombrados por la empresa (y sus respectivos suplentes, que en el caso de los trabajadores serán el resto de los miembros de cada Comisión local respectiva).

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

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

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

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

Becas y bolsas para estudios.

Premios.

Venta de vehículos a trabajadores.

Venta de piezas sobrantes de vehículos.

Otros temas, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Venta de piezas sobrantes.*

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

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

Artículo 37. *Comedores.*

Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los centros de trabajo a precio económico, «Fasa-Renault» mantendrá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la empresa lo considere conveniente.

En los centros donde exista comedor se formará una Comisión Paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la empresa para

ayudarle en la dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Artículo 38. *Fundación «Fasa-Renault».*

La empresa continuará a través de la Fundación «Fasa-Renault» su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

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

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

Artículo 39. *Aportación de la empresa a la Mutua del Personal de «Fasa-Renault».*

La empresa subvencionará a la Mutua del Personal de «Fasa-Renault» con una aportación mensual en función al número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedia mensual de 1.747 pesetas por afiliado para 1998.

Artículo 40. *Créditos.*

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

Artículo 41. *Premios.*

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

Artículo 42. *Formación.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a mantener el siguiente acuerdo sobre formación continua en «Fasa-Renault»:

Declaración de principios:

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa.

2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

3. Las partes firmantes asumen los contenidos del acuerdo nacional de formación continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la empresa.

Objetivos:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y a los puestos de trabajo.

2. Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de la empresa y de los trabajadores en beneficio de todos.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa y, con ello, al mantenimiento del empleo.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de la empresa.

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

5. La empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en todos los centros de trabajo, en materias aplicables en el entorno de la misma, para todos los trabajadores, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado.

La adscripción a dichos cursos, que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

Asimismo, la empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los «Permisos Individuales de Formación» contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado Acuerdo.

Los supuestos de denegación serán informados a la Comisión Paritaria para su estudio, si procede.

Participación de la representación sindical:

1. La representación de los trabajadores dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración, objetivos, necesidades y prioridad de los mismos, así como de presupuestos, y será informada de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos asuntos, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión Paritaria de Formación: Para facilitar el trámite previsto en el artículo 11 a) del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a efectos de petición de ayudas para los planes de formación de la empresa, y dar contenido al derecho establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta a la actual Comisión Central de Formación y Clasificación Profesional ya existente en el Convenio de «Fasa-Renault» para que se constituya como tal Comisión Paritaria de Formación, y cuyas funciones serán:

- a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que considere oportunas.
- c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.
- d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.
- e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.
- f) Conocer los presupuestos de formación de la empresa, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas que se realizan al amparo del Acuerdo sobre Formación Continua.
- g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los planes de formación.
- h) Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la empresa.
- i) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.
- j) La Comisión podrá proponer a la empresa las acciones formativas que crea procedentes.

3. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la normativa vigente en cada momento.

Ambas partes se comprometen a agotar la vía del diálogo y la negociación como mejor sistema para resolver las diferencias que puedan surgir.

4. La empresa presentará a la representación de los trabajadores la lista de participantes previstos en las acciones formativas con la suficiente antelación al inicio de los cursos correspondientes.

5. Los Secretarios de esta Comisión se reunirán mensualmente para analizar el seguimiento del plan aprobado. La Comisión en pleno se reunirá trimestralmente. Con independencia de las reuniones establecidas, la Comisión podrá ser convocada, a instancias de uno de los Secretarios, si se considera necesario. Dentro de las competencias de esta Comisión se encuentran las de recibir información, efectuar el seguimiento del plan y evaluar el plan ejecutado.

6. En los casos en que la empresa funcione como entidad colaboradora del INEM o del MEC para estos fines (impartición de módulos de formación y/o prácticas en alternancia en la empresa), la representación de los trabajadores recibirá, al menos semestralmente, un informe sobre su gestión, incluyendo acciones formativas dirigidas a personas que no formen parte de la plantilla de la empresa, así como un informe económico sobre dichas actividades.

7. En el caso que «Fasa-Renault» participe en Planes de Formación Agrupados que, para el desarrollo de los mismos facilite el uso de sus instalaciones, medios humanos y técnicos, la Comisión Central de Formación tendrá que ser informada y participará, en la medida de lo posible, sin colisionar con los derechos de representación de otros organismos competentes.

Asistencia a los cursos de formación:

1. La asistencia a cursos de formación fuera de horas de trabajo es de carácter voluntario. La Comisión Paritaria participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

2. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, haya establecidas en los organismos oficiales.

3. A través de la Comisión Central se canalizará la participación de la representación de los trabajadores en las distintas acciones formativas a efectos de la formación continua de los integrantes de la mencionada representación.

Aplicación:

Este acuerdo sólo será aplicable a las materias contenidas en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y siempre que los planes de formación hayan sido refrendados por la Comisión de Formación.

En todo caso se mantendrá la información habitual que viene facilitándose en la Comisión de Formación.

Artículo 43. *Economato laboral.*

La empresa mantendrá el servicio de Economato en aquellas localidades en que por el número de trabajadores de su plantilla así lo dispongan las leyes vigentes.

Al objeto de dar cumplimiento al punto 2.10 del Acuerdo para la Ade-cuación del Aparato Industrial, se realizarán en la Comisión de Seguimiento del mismo los trabajos necesarios para resolver los problemas de futuro de los economatos, con el ánimo de llegar a un acuerdo antes del 31 de marzo de 1998. Se incorporará automáticamente al presente Convenio el acuerdo que a este respecto se alcance entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, a cuyo fin quedan facultados para efectuar la tramitación correspondiente los Secretarios de dicho Comité y de la representación de la Dirección de la empresa para las reuniones con el mismo.

Artículo 44. *Ayuda escolar y ayuda a hijos minusválidos.*

Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

1.163 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).

1.418 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 11.630 y 14.180 pesetas respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

En el caso de hijo minusválido con grado del 33 por 100 o superior, la ayuda escolar tendrá siempre la cuantía máxima de las dos anteriormente citadas y comenzará a percibirse desde la edad en que tal minusvalía sea conocida hasta los dieciocho años inclusive.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de 9.072 pesetas mensuales para los hijos minusválidos del antedicho grado del 33 por 100 durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía hasta los cuarenta años de edad inclusive.

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

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

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

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

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

A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional:

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para

la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de 1.100.000 pesetas en cada caso y por una sola vez.

B) De accidente no laboral y enfermedad común:

1. Con independencia del seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el apartado A) de este artículo, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida e invalidez, consistente en el abono de la suma de 1.100.000 pesetas por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

C) Normas comunes para ambos seguros:

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

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

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

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

1. Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
2. Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
3. En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la empresa en su conjunto no supere un índice medio de absentismo a nivel Complejo «Fasa-Renault» del 3,45 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,45 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

En el caso de que el índice medio de absentismo regulado en el párrafo anterior supere cualquiera de los porcentajes igualmente especificados, se aplicará automáticamente el régimen establecido en Convenios anteriores al de 1989, esto es, abonando exclusivamente el complemento a partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja y en tanto el índice promedio mensual de absentismo, computado como determina el párrafo anterior, no supere el 4,55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Esta aplicación afectará automáticamente a quienes fueran ya a iniciar el devengo de la prestación complementaria en el mes en que se produzca la superación del índice de absentismo en el cómputo promedio acordado.

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

Este seguimiento y comprobación podrán ser efectuados por la empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la empresa. En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la empresa.

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

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

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

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

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

1. Parte médico de alta.
2. No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.
3. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituya motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
4. Que, de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la empresa, el trabajador en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.
5. Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.
6. Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

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

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

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

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

$$\frac{\text{Número de horas teóricas}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Vacaciones y días} \\ \text{de descanso} \end{array} \right\} \left\{ \begin{array}{l} \text{Reducción cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right\}}$$

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

I) Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad al 1 de enero de 1998, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1998

CAPÍTULO VI

Trabajo y retribución

Artículo 47. Rendimientos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Clasificación profesional.

1. Grupo obrero:

- Jefe de Equipo (como se define en el artículo 52 L).
- Oficial especial.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Especialista.
- Peón.

En el grupo obrero las categorías de Oficial especial, Oficial de primera, segunda y tercera incluyen las especialidades ya renocidas y desempeñadas en la empresa, y las de Mecánico-Probador, Probador, Verificador grupo obrero, Carretillero, Producción y Prevención-Protección, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

Con objeto de hacer posible una promoción de los Especialistas de Fabricación, dentro de la naturaleza de las funciones que les son propias, se crea la especialidad de Fabricación dentro de la categoría de Oficial de tercera, cuyas plazas serán establecidas según las necesidades de la organización del trabajo, y a las que podrán optar los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, y mediante la superación de pruebas prácticas de aptitud sobre el trabajo

propio de su taller, sección, línea, etc., o que habitualmente puedan desempeñar.

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

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

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

Todos los trabajadores que en el año 1990 ostentaban la categoría de Peón, tienen reconocida la categoría de Especialista, sin perjuicio de que puedan seguir siéndoles encomendadas funciones de Peón.

2. Grupo subalterno:

Botones y Aspirante.
Cocinero.
Ordenanza.
Dependiente.
Telefonista.
Chófer de turismo.
Almacenero.
Dependiente principal.
Conductor de vehículos pesados.

3. Grupo técnico-administrativo:

Auxiliar técnico-administrativo.
Capataz.
Verificador de tercera.
Oficial técnico-administrativo de segunda.
Oficial técnico-administrativo de primera.
Agente técnico-administrativo de tercera.
Jefe técnico-administrativo de tercera.
Delineante Proyectista A.
Encargado.
Agente técnico-administrativo de segunda.
Contramaestre.
Delineante Proyectista B.
Jefe técnico-administrativo de segunda.
Agente técnico-administrativo de primera.
Jefe técnico-administrativo de primera.
Jefe de Taller.
Ayudante Técnico Sanitario.
Perito e Ingeniero Técnico.
Asistente y Graduado Social.
Ingeniero y Licenciado.
Médico de empresa.

Dentro de la categoría de Encargado se reconoce la especialidad de Jefe de Unidad, referida a un sector de la producción con especiales responsabilidades y acreditados conocimientos.

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

La empresa entregará a la representación de los trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Artículo 49. Valoración de puestos de trabajo.

En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la empresa mediante el Manual Único de Valoración de «Fasa-Renault».

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

Artículo 50. Conceptos retributivos para los centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.

I. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

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

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

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

2. Retribuciones especiales:

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

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

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

c) Antigüedad:

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

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

2. Premio especial de antigüedad: se establece un premio especial de 245.642 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la empresa.

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

3. Tanto el cómputo de los trienios como el del premio especial se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

d) Pluses:

1. Plus de turnicidad: Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 35,83 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. Plus de trabajo en domingo y festivo: se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en dichos días.

3. Plus de guardería: Se abonará para el trabajo realizado con la denominación de «Trabajo de Guardería», un plus cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los períodos que se determinen para el derecho a este plus.

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

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

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

6. El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el Régimen de Valoración y Retribución de este Convenio.

e) Licencias y ausencias retribuidas:

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas serán abonadas de conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente Convenio en el artículo 30.

Artículo 51. Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid

1. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

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

b) Percepción suplementaria: siendo las tareas que se realizan en estos centros de trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondan a una medida científica de la productividad, se establece

una percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría, según se indica en la tabla que se inserta en el anexo número IV ya citado.

2. Retribuciones especiales:

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

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

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

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

d) Pluses:

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

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

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

Artículo 52. *Aplicación de los conceptos retributivos.*

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

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Licencias reglamentarias: permisos para exámenes cuando hayan de ser retribuidos.
3. Vacaciones.
4. Domingos y festivos.

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

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

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

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

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

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

1. Por el tiempo ordinario de trabajo a prima o percepción suplementaria.
2. Por los días de vacaciones establecidos.

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

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

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

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

a) Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: cambios de turnos semanales, quincenales, men-

suales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los productores incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este Convenio, mientras vengan efectuando los cambios de turno.

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

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

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

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

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

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

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

G) Plus de trabajo en domingo y festivo: Los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al plus de guardería, percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviera derecho, un plus de festivos de cuantía señalada en el artículo 50 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

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

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

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

Para el domingo:

En Valladolid y Palencia: Desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

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

Para el festivo:

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

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

El plus de trabajo en domingo se abonará también en el horario de mañana de aquellos sábados en que, por aplicación de los calendarios generales, no trabaje ningún turno, sin que ello suponga el reconocimiento como festivos de los citados sábados.

El plus de festivos es incompatible con el plus de guardería.

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

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el plus de domingos y festivos. Se amplían estos límites en cuanto al plus de guardería, para el personal que viene percibiéndolo, a las veintidós horas (veintitrés en Sevilla) del viernes, a quienes lo perciban el sábado o el domingo de la misma semana y en ella descansen o vaquen todos los turnos desde las seis horas (siete en Sevilla) del sábado, según calendario general de cada centro de trabajo.

No se extenderá, por el contrario, el referido límite a los viernes de aquellas semanas que, aun trabajando aquéllos un día festivo, no trabajen el sábado o domingo de las mismas.

A los solos efectos del devengo del plus de guardería se entenderá por «semana» la comprendida entre las seis horas del lunes (siete en Sevilla), hasta la misma hora del lunes siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio la empresa establezca el comienzo de la semana de trabajo antes o después de las seis horas del lunes, se entenderá como semana la de los siete días naturales contados desde el nuevo inicio del turno de trabajo.

Este plus de guardería es incompatible con el de domingos y festivos.

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

1.º Que el trabajador tenga obligación de trabajar en dicho puesto, domingos o festivos. Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.

2.º Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico. Se entiende por habitual el trabajo que respondiendo a los planes de organización previstos por la empresa, para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

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

3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

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

La empresa deberá declarar, expresamente, los puestos con derecho al plus de guardería, cuando reúnan los requisitos anteriormente indicados.

I) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución primaria, prima o percepción suplementaria, antigüedad, turnicidad y plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche, plus de disminución de aptitud, plus Jefe de equipo y los pluses de nocturnidad, festivo y guardería.

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

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

L) Es Jefe de equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de equipo, desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso o superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 53. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

I. Clasificación.

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

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

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

Personales:

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC).

Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

Pluses creados antes de 1966 (a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 del actual Convenio).

Compensación por jornada reducida de verano.

De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de guardería.

Por calidad y cantidad de trabajo:

Prima de incentivo a la productividad para Valladolid, Sevilla y Palencia y percepción suplementaria para Madrid.

Horas extraordinarias.

Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de marzo.

Gratificación de septiembre.

Los pluses creados antes de 1966, a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 de este Convenio, son:

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapa.

Gratificación de servicios de incendios.

Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución:

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

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

B) Los salarios y sueldos de cotización a efectos de seguros sociales obligatorios y mutualismo laboral serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

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

Artículo 54. *Plus de percepciones consolidadas.*

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Faltas y sanciones.*

1. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia trascendencia o malicia en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace, en los tres apartados siguientes es meramente enunciativa.

A) Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º 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.º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves. Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. 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.º 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 como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5.º 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.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.º La embriaguez durante el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 10.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 12.º El acoso sexual.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 14.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- 15.º La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 16.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 17.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).
- 18.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna. Despido.
Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

4. Abuso de autoridad. La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la autoridad laboral, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

5. Normas de procedimiento:

a) Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de empresa en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

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

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

Artículo 56. *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.*

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

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

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

Artículo 57. *Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.*

Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados se penalizarán con un importe igual

al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Artículo 58. *Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.*

Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves, la empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior, aplicando automáticamente el régimen de sanciones.

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

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Artículo 59. *Facilidades para la representación de los trabajadores.*

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

Artículo 60. *Comité Intercentros.*

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

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

En consecuencia:

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

El número total de miembros del Comité Intercentros será de 13.

2.º 2.1 Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Especialistas y No Cualificados por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

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

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

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

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

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

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

2.5 Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1, en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor

número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1, con la reducción correspondiente en el del Colegio de Especialistas y No Cualificados, todo ello dentro de la misma candidatura.

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

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

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

Artículo 61. *Secciones sindicales.*

1. Secciones sindicales. La Dirección de la empresa, junto con la representación de los trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las secciones sindicales y Delegados de las mismas.

2. Delegados sindicales para toda la empresa. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un Delegado sindical para toda la empresa tendrá como requisito imprescindible que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15 por 100 de los votos válidos de cada colegio electoral en toda la empresa.

CAPÍTULO IX

Revisión salarial para 1998

Artículo 62. *Cláusula de revisión salarial para 1998.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, del mes de diciembre de 1998 fuera respecto del de diciembre de 1997, superior al 2,1 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado la indicada cifra del 2,1 por 100. Este aumento se abonará con efectos desde el mes del año 1998 en que el aumento del IPC acumulado respecto del índice del mes de diciembre de 1997 haya sobrepasado la indicada cifra del 2,1 por 100, sirviendo por consiguiente, como base del cálculo para futuros incrementos salariales que puedan pactarse en posteriores Convenios, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1997.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1999.

CAPÍTULO X

Jubilación obligatoria

Artículo 63. *Jubilación.*

Para todos los trabajadores de la plantilla, sin excepción, la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años, sin derecho a indemnización alguna por esta causa. La obligatoriedad de tal jubilación se entiende condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

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

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

3. **Valoración de los puestos:**

3.1 Será realizada por la empresa en los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 49 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

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

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

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

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

4. Asignación de niveles.—La empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos. La empresa tendrá la facultad de asignar un nivel provisional, que podrá ser distinto del definitivo, en los casos siguientes:

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

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

4.3 A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo por el procedimiento previsto para las revisiones por iniciativa de la empresa, salvo lo previsto para las reclamaciones por iniciativa del trabajador.

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

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

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

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

Es condición indispensable para la consolidación el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado. Si como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el período establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

6. Comunicación de niveles.—La comunicación de niveles será hecha siempre por la empresa. Cuando un trabajador sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a quince días laborables.

Se comunicará por escrito:

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

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

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

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

7. Nivel y retribución.—La retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que ocupe en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la empresa y el trabajador o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

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

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

8. Revisiones de la valoración:

8.1 La empresa podrá efectuar por propia iniciativa la revisión de la valoración de los puestos en cualquier momento.

Para ello:

a) El departamento peticionario remitirá al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos el cuestionario debidamente diligenciado.

b) El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará el estudio del mismo y comunicará el nivel resultante al departamento peticionario.

c) La empresa comunicará el resultado al trabajador cuando éste sea favorable.

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

8.3 Cuando el titular de un puesto se niegue a cumplimentar el cuestionario para la valoración del mismo, pese a haber sido requerido para ello por su jefe inmediato, no tendrá derecho a la retroactividad a la que hace referencia el párrafo 8.2.

9. Reclamaciones.—El trabajador disconforme con el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación, cuyo trámite y tratamiento serán los siguientes:

a) Preparación de la reclamación. El trabajador formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado por cuadruplicado, en el que expondrá las razones de su disconformidad con el nivel asignado al puesto.

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

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

b) Presentación de la reclamación. La hará el trabajador reclamante ante su jefe inmediato, al que entregará los cuatro ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

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

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

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

Al Comité Mixto de Valoración del centro de trabajo correspondiente (Secretaría de la representación de los trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

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

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

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

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

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

i) Disconformidad del reclamante con la contestación de la empresa.—Recibida por el reclamante la contestación de la empresa, podrá expresar por escrito su «disconformidad» con el resultado en impreso establecido al efecto, del que se remitirá copia al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos y a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración; en este caso, la reclamación pasará a disposición del Comité Mixto del centro de trabajo para su estudio. La decisión de dicho Comité será aplicable con carácter retroactivo desde la fecha de reclamación.

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

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

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

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

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

10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones:

a) En los centros de trabajo donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité Mixto de Valoración integrado por ocho Vocales, cuatro de ellos elegidos por la empresa y los otros cuatro por la representación de los trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

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

El Delegado de la representación empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El acuerdo, en su caso, establecerá también el plazo para su realización.

También será atribución del Comité Mixto de Valoración del centro de trabajo vigilar la aplicación por parte de la empresa de los niveles obtenidos, como consecuencia de estudios realizados por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos derivados de reclamaciones de sus titulares.

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

j) Caducidad.—Todas aquellas reclamaciones que estando, según lo anterior, a disposición del Comité Mixto de Valoración de cada centro de trabajo no hubieran sido resueltas en el plazo de un año, a contar desde la fecha en que fue expresada la «disconformidad» del reclamante con el resultado comunicado, se considerarán definitivamente resueltas a todos los efectos.

Este plazo quedará interrumpido cuando una de las representaciones inicie el estudio o cuando comunique fehacientemente su intención de iniciar dicho estudio. En este último caso el estudio deberá iniciarse en el plazo improrrogable de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo antes expresado, en caso contrario la reclamación se considerará definitivamente resuelta.

11. Aplicación de las garantías económicas personales.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

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

I

1. Causas.

Por causas fisiológicas o psíquicas un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud.

2. Órgano definidor de la situación.

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

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

3. Trámite.

El Servicio Médico de empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

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

4. Régimen de aplicación.

Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

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

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

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

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

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

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

5. Pérdida de la garantía económica.

La garantía económica a que se refiere el apartado 4.º, letra c), se perderá por alguna de estas causas:

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

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

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

6. Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo.

Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de

trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía, en la cuantía que en cada momento corresponda, hasta que éste sea totalmente absorbido cuando sea posible asignarle un puesto de la misma agrupación económica y nivel que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a otra cualquier situación de ingresos iguales o superiores.

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

1. Definición de disminuidos de aptitud.

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

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

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

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

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

2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

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

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

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

- Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del trabajador disminuido.
- Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.
- Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.

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

- Dentro de la propia sección.
- Dentro del servicio.
- Dentro del departamento.
- Dentro de su centro de trabajo.
- En otro centro de trabajo de la misma localidad.

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

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

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

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

3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.

Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad, que estará constituida por los siguientes miembros:

Presidente: La persona que Dirección Industrial designe en los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el centro de trabajo de Madrid.

Vocales:

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

Jefe de condiciones de trabajo.
 Jefe de personal.
 Jefe de selección.
 Jefe de formación.

Estos Vocales podrán delegar en personas de su unidad orgánica.
 Vocales de los representantes de los trabajadores:

Para la Comisión de Valladolid:

Dos Representantes por cada una de las Factorías de Montaje Valladolid, Carrocerías y Motores.

Para los restantes centros de trabajo:

Dos miembros representantes de los trabajadores.

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

Asesores:

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

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

4. Vía de reclamación.

Los trabajadores disconformes podrán reclamar:

a) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud.

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

b) Contra la denegación del plus de disminución de aptitud (PDA). La presentará ante la Comisión, la cual resolverá lo que, a su criterio, proceda.

5. Orden de prelación para la solución de los casos.

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

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

1. Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con «disminución de aptitud» por la empresa.

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

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

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

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

2. Actualizaciones futuras.

Cada vez que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, se actualice el valor de las tablas salariales de los conceptos salariales de retribución primaria y prima, se actualizará también el importe del plus de disminución de aptitud (PDA), aplicando análogo criterio al establecido en el apartado anterior.

3. Requisitos para la actualización.

Para que a los trabajadores declarados «disminuidos de aptitud» les sean aplicables las actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores, es indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

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

ANEXO III

Reglamento de ascensos

PARTE PRIMERA

1. Órganos que intervienen en la promoción

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

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

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

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

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

Comisión de ascensos.

Tribunales.

Departamento de Selección-Promoción.

Departamento afectado.

Comité de Promoción (en representación de los trabajadores).

1.2 Comisión de Ascensos.—Es un órgano que, a nivel general de empresa, tiene asignados los siguientes cometidos:

1.2.1 Cometidos:

Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vocales: El número total de vocales será de catorce, repartidos del siguiente modo:

Siete por parte de la representación de la empresa.

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

Cuatro: Valladolid.

Uno: Sevilla.

Uno: Palencia.

Uno: Madrid.

Secretarios: Actuarán dos Secretarios, designados uno por la Dirección de la empresa y otro por la representación de los trabajadores.

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

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

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

1.3 Tribunales.

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

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

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

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

Dos miembros por parte de la representación de los trabajadores designados por el Comité de Promoción.

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

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

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

Durante la jornada normal de trabajo no se hará al asesor técnico deducción alguna del tiempo empleado durante la misma a tal labor de asesoramiento. Fuera de la jornada normal de trabajo, el tiempo empleado como asesor técnico de los tribunales le será abonado a prorrata de su salario.

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

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

1.4 Departamento de Selección-Promoción.

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

Pruebas de conocimientos básicos.

Pruebas teórico-prácticas para el personal del grupo obrero.

Pruebas psicotécnicas.

Secretaría de Comisión de Ascensos.

Secretaría de los tribunales.

1.5 Departamento afectado.

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

1.6 Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.

1.6.1 Cometidos:

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

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

2. Unidad Promocional

2.1 Definición.—Se denomina Unidad Promocional de un concurso al campo al que se extenderán las respectivas convocatorias y que podrá comprender uno o varios Departamentos, uno o varios Servicios o Secciones y referirse, cuando así se crea conveniente, a una o varias categorías, profesiones y especialidades.

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

3. Pruebas

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

Pruebas básicas.

Pruebas psicotécnicas.

Pruebas teórico-prácticas.

Pruebas específicas.

Pruebas prácticas.

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

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

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

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

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

3.1.4 Validez: La validez de la calificación de «apto» será de cuatro años, a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papeleta de examen o certificado, en el cual figurará claramente el período de validez, prolongándose la validez de la agrupación aprobada y caducada hasta la resolución de la siguiente convocatoria de exámenes de dicha agrupación.

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

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

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

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

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

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

3.3 Pruebas teórico-prácticas.—Este examen consistirá en la teoría aplicada y en el grado de conocimientos que fuera necesario para desempeñar la plaza convocada.

3.3.1 Ámbito de aplicación: Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo obrero, con excepción de la especialidad de Oficial de tercera de fabricación.

3.3.2 Calificación: La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación. Tendrá carácter eliminatorio.

3.3.3 Validez: Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

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

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

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

3.4.2 Calificación: La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación. Tendrá carácter eliminatorio.

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

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

3.5 Pruebas prácticas.—Estas pruebas evaluarán la realización práctica de una tarea de características similares a la de la plaza convocada, valorando los factores de dimensionalidad, terminación, calidad, rapidez, seguridad, etc.

3.5.1 Ámbito de aplicación.

Grupo Obrero: Se realizará en todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.

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

3.5.2 Calificación: La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación. Tendrán carácter eliminatorio.

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

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

4. Programas

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

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

4.1.1 Agrupaciones: Relación de agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Agrupación I:

Encargado.

Agrupación II:

Jefe de tercera administrativo.

Jefe de segunda administrativo.

Jefe de primera administrativo.

Agrupación III:

Jefe de tercera técnico.

Jefe de tercera de Organización.

Delineante proyectista A.

Delineante proyectista B Contramaestre.

Jefe de sección de tercera.

Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.

Agente de métodos de segunda.

Agente de estudios de segunda.

Agente técnico de segunda.

Maestro de segunda.

Agrupación IV:

Jefe de segunda y primera técnico.

Jefe de segunda y primera de organización.

Jefe de sección de segunda y primera.

Maestro de taller.

Agente de métodos de primera.

Agente de estudios de primera.

Jefe de taller.

Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda y primera.

Agente técnico de primera.

Jefe de primera Delineante Proyectista.

Agrupación V:

Listero.

Auxiliar administrativo.

Agrupación VI:

Oficial de segunda administrativo.

Oficial de primera administrativo.

Agrupación VII:

Agrupación VIII:

Auxiliar técnico.

Auxiliar de organización.

Calgador.

Auxiliar de laboratorio.

Agrupación IX:

Capataz de Peones.

Capataz de Especialistas.

Agrupación X:

Verificador de tercera.

Delineante de segunda.

Analista de segunda.

Oficial de segunda técnico.

Oficial de segunda de organización.

Agente de seguridad de segunda.

Agrupación XI:

Oficial de primera técnico.

Oficial de primera de organización.

Analista de primera.

Delineante de primera.

Verificador de segunda y primera.

Agente técnico de tercera.

Agente de métodos de tercera.

Agente de estudios de tercera.

Agente de seguridad de primera.

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza y de acuerdo con lo determinado en el Convenio para 1980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptados a las características y necesidades de este centro, las cuales han sido difundidas en el libro «azul». Exámenes de conocimiento básicos, normativas y programas.

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

Aptitud en la agrupación	Implica aptitud igualmente en las agrupaciones
I	VIII, IX y X
II	V y VI
III	I, VIII, IX, X y XI
IV	I, III, VIII, IX, X y XI
V	
VI	V
VII	
VIII	
IX	VIII
X	VIII y IX
XI	VIII, IX y X

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

4.1.4 Se convalida la aptitud en determinadas agrupaciones, a efectos de exámenes de conocimientos básicos con la presentación de los títulos oficiales que en el presente cuadro se detallan:

Agrupaciones convalidadas	Titulaciones necesarias
Todas	De grado superior, Perito Industrial e Ingeniero Técnico.
II	Diplomados empresariales Profesores Mercantiles.
V	BUP.
VI	FP-2 (rama Administrativa) Profesor EGB (Magisterio).
XI	FP-2 Ramas:
	Mecánica, Eléctrica, Electrónica, Química, Delineante, Informática.
	Maestro Industrial.

Para hacer efectivas estas convalidaciones, los trabajadores que tengan las titulaciones indicadas deberán presentar en el Departamento de Selección-Promoción original, bien del título, bien del certificado expedido por el centro en el que ha cursado los estudios, el cual será devuelto, una vez compulsado en este Departamento.

4.2 Programas para pruebas específicas.—Serán preferentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una o determinada categoría y especialidad.

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

4.3 Programas para pruebas teórico-prácticas.—Referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

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

5. Plazos

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

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

La empresa, una vez conocido el trabajador que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para convocar su cobertura por el procedimiento que corresponda, o, en otro caso, decidir amortizarla, comunicándolo al Comité de Promoción.

6. Baremo de calificación

Para la calificación de los concursos-exámenes y los concursos de méritos se utilizará el siguiente baremo:

PUNTUACIÓN

	Máxima total	Concreta asignable
1.º Méritos:		
1. Antigüedad	25	—
Por cada año en la empresa	—	1
Por cada año en el grupo profesional	—	1
Por cada año en la categoría inferior y en la misma o superior	—	3
2. Experiencia en funciones idénticas o análogas	10	—
3. Calificación por el mérito	15	—
2.º Examen	50	—

Los méritos serán aplicados por el tribunal a partir del informe del Jefe del departamento.

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: De acuerdo con el baremo.

La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifican:

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

Por cada año en el grupo profesional, 0,25 puntos/trimestre vencido.

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

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

b) Experiencia en funciones idénticas o análogas:

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

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

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

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

7. Convocatorias

7.1 Caso en que exista vacante.

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

7.1.2 Modalidad.—Se cubrirá el cien por cien de las plazas por concurso-examen (excepto en las categorías de mando, cuyos porcentajes se detallan en la parte segunda, categorías de mando, apartado 1), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

7.1.3 Convocatorias interiores.—Podrán realizarse hasta tres convocatorias para personal del interior.

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

a) Primera convocatoria:

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

b) Segunda convocatoria:

b.1 Ámbito: El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los trabajadores fijos en plantilla de la misma localidad, que reúnen los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente grupo profesional.

c) Tercera convocatoria:

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

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

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

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

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

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

La empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros titulados, dará conocimiento al personal, anunciando las vacantes de estas características, al objeto de dar oportu-

tunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido, demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

7.2 Caso en que no exista vacante.

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

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

a.1 Obreros:

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

a.2 Administrativos:

De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3 Técnicos:

De Delineante de segunda a Delineante de primera.
De Técnico de segunda a Técnico de primera.
De Agente de seguridad de segunda a Agente de seguridad de primera.
De Analista de segunda a Analista de primera.
De Verificador de tercera a Verificador de segunda.
De Técnico de organización de segunda a Técnico de organización de primera.

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

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

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

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

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

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

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

8. Personal de libre designación

8.1 Mandos.

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

8.2 Personal de Secretaría.

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

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

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

8.3 Puestos de carácter especial.

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

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

PARTE SEGUNDA

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

TÍTULO I

1. Categorías de mando

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

Capataz de Especialistas.
Capataz de Peones.
Encargado de economatos.
Encargado.
Encargado de vigilancia.
Jefe de tercera administrativo.
Jefe de tercera técnico.
Jefe de tercera de organización.
Delineante Proyectista B.
Jefe de primera Delineante Proyectista.
Contramaestre.
Encargado general de vigilancia.
Jefe de Sección de tercera.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
Agente de estudios de segunda.
Agente de métodos de segunda.
Agente técnico de segunda.
Maestro de segunda.
Jefe de segunda administrativo.
Jefe de segunda técnico.
Jefe de segunda de organización.
Jefe de sección de segunda.
Maestro de taller.
Agente de métodos de primera.
Agente de estudios de primera.
Agente técnico de primera.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.
Jefe de primera administrativo.
Jefe de primera técnico.
Jefe de primera de organización.
Jefe de sección de primera.
Jefe de taller.
Ayudante técnico sanitario de empresa.
Ayudante de Ingeniero.
Perito.
Ingeniero técnico.
Asistente social.
Graduado social.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
Ingeniero y Licenciado.
Médico de empresa.

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

De mando a mando, 75 por 100 por libre designación de la empresa.
25 por 100 por concurso-examen.

El ascenso del resto de personal a mando:
25 por 100 por libre designación de la empresa.
75 por 100 por concurso-examen.

1.1 Convocatorias.

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

1.2 Pruebas.

Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

Básicas.
Específicas.
Psicotécnicas.

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

TÍTULO II

2. Grupo Obrero

2.1 Convocatorias.

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

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

Tercera convocatoria: Se extenderá a todos los centros de trabajo de la empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

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

2.2 Pruebas.

Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

Teórico-prácticas (excepto para las especialidades de Oficiales de tercera y de fabricación).

Prácticas.

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasarán a la prueba práctica todos aquellos trabajadores que superen el 50 por 100 de la puntuación máxima fijada en el examen teórico-práctico. No obstante, se garantizará que el número de aspirantes que acceden a la prueba práctica sea igual al doble del número de plazas convocadas, siempre que la puntuación alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etc., rigiéndose por las normas aprobadas en la Comisión de Ascensos, acta número 3, de fecha 5 de noviembre de 1981.

En las plazas de Carretilero, Gruísta, Probador y Bombero, dadas sus exigencias fisiográficas y por razones de seguridad, se realizarán además, con carácter obligatorio, pruebas de destreza, coordinación viso-manual y aptitud física.

2.3 Acceso a la categoría de Especialista.

El paso de Peón a Especialista será por antigüedad entre aquellos trabajadores que demuestren aptitud física y profesional suficiente, e informe favorable del mando correspondiente.

TÍTULO III

3. Restantes grupos profesionales

3.1 Convocatorias.

3.1.1 Primera convocatoria: Podrán optar aquellos trabajadores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la dirección o del Departamento, si éste no tuviera dirección en la localidad que convoca la plaza, fijos en plantilla de la misma categoría o inmediata inferior y que sean de la misma especialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria y que tengan aprobados los exámenes básicos de la agrupación correspondiente.

3.1.2 Segunda convocatoria: Podrán concursar todos los trabajadores de la misma localidad, tengan o no aprobados los exámenes de conocimientos básicos. El examen básico se realizará previamente a las pruebas

específicas para aquellos trabajadores que no tuvieran superada la correspondiente agrupación.

A iniciativa de la Dirección de la empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

3.1.3 Tercera convocatoria: Se extenderá a todos los centros de trabajo de la empresa y para todos los trabajadores, tengan o no aprobados los exámenes básicos, salvo que las particularidades de alguna de las pruebas no aconsejen este ámbito. En este caso, se realizará el examen básico previamente a las pruebas específicas, para aquellos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente agrupación.

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

3.2 Pruebas.

De conocimientos básicos.

Específicas.

Psicotécnicas.

PARTE TERCERA

1. Notas aclaratorias.

1.1 Plazas en otros centros de trabajo: Los casos en que un trabajador obtenga una plaza en centro de trabajo distinto al de su destino serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

En ningún caso, salvo que la empresa lo autorice expresamente, se admitirá el desplazamiento para optar a un concurso; a fin de evitarlo, el Departamento de Selección y Promoción organizará los concursos de tal forma que aquél no sea necesario.

1.2 Categoría de los concursantes: Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, de obtenerla, renuncian libremente a su anterior categoría y nivel.

1.3 En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas será el tribunal del concurso el que resolverá en cada caso.

1.4 Disposición transitoria: En los talleres o centros en período de instalación se aplicará este Reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, determinará, a través de la Comisión de ascensos, el régimen a aplicar que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

Cláusula de excepción.—A fin de favorecer los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que: Aquellas plazas con vacante, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de «Opción de traslado voluntario», no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el Reglamento de ascensos. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria, etc., serán establecidos y realizados por el Departamento de Selección, informando a la representación de los trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

ANEXO IV

Tablas de retribuciones

Contiene este anexo:

Cuadros números 1 y 2: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

Retribución primaria.

Antigüedad.

Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Gratificaciones de marzo y septiembre.

Compensación por jornada reducida de verano.

Horas extraordinarias.

Remuneración anual.

CUADRO NÚMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
	<i>Obreros</i>
50	Peón.
55	Especialista. Oficial de tercera.
60	Oficial de segunda.
65	Oficial de primera.
70	Oficial especial.

CUADRO NÚMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
	<i>Empleados</i>
03	Botones y Aspirantes.
05	Cocinero. Ordenanza.
07	Auxiliar técnico-administrativo. Dependiente. Telefonista.
09	Capataz. Verificador de tercera. Chófer de turismo. Almacenero.
11	Oficial técnico-administrativo de segunda. Dependiente principal.
13	Oficial técnico-administrativo de primera. Conductor de vehículos pesados.
15	Agente técnico-administrativo de tercera.
17	Agente técnico-administrativo de segunda. Jefe técnico-administrativo de tercera. Delineante Proyectista A. Encargado.
19	Agente técnico-administrativo de primera. Jefe técnico-administrativo de segunda. Delineante Proyectista B. Contramaestre.

Agrupación	Categorías
21	Jefe técnico-administrativo de primera. Jefe de taller. Ayudante Técnico Sanitario. Asistente y Graduado Social. Perito e Ingeniero Técnico.
23	Ingeniero y Licenciado. Médico de empresa.

Tablas de retribución para 1998

Tabla número 1. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 2. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 3. Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo.

Tabla número 4. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 5. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 6. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 7. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 8. Compensación por jornada reducida de verano para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Tabla número 9. Retribución primaria para el centro de Madrid (obreros).

Tabla número 10. Retribución primaria para el centro de Madrid (empleados).

Tabla número 11. Retribución suplementaria para el centro de Madrid (obreros).

Tabla número 12. Retribución suplementaria para el centro de Madrid (empleados).

Tabla número 13. Gratificación marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid (obreros).

Tabla número 14. Gratificación marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid (empleados).

Tabla número 15. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid (obreros).

Tabla número 16. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid (empleados).

Tabla número 17. Remuneración anual para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros y empleados).

Tabla número 18. Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid (obreros y empleados).

Tabla número 1

Retribución primaria para centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	4.061	4.229	4.409	4.948	4.948	4.948	4.948	5.012	5.135	5.291	5.424	5.515	5.590	5.650	5.692
55	4.196	4.369	4.552	4.948	4.948	4.948	5.057	5.156	5.284	5.453	5.581	5.687	5.763	5.823	5.854
60	4.312	4.510	4.680	4.948	4.948	5.077	5.212	5.327	5.453	5.602	5.738	5.828	5.909	5.959	5.003
65	4.465	4.624	4.834	4.954	5.057	5.237	5.373	5.495	5.620	5.768	5.906	5.995	6.076	6.137	6.170
70	4.686	4.914	5.120	5.249	5.444	5.632	5.740	5.845	5.964	6.109	6.229	6.322	6.396	6.424	6.481

Tabla número 2

Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	122.712	128.239	133.104	137.844	142.090	143.788	146.330	148.587	152.112	156.496	160.180	162.923	165.117	166.750	167.757
07	126.549	132.445	137.272	141.990	146.241	147.931	150.543	153.630	157.044	161.539	165.152	167.897	170.159	171.712	172.729
09	129.820	135.219	139.799	144.808	146.906	150.773	153.862	157.044	160.478	164.859	168.530	171.206	173.479	175.098	176.110
11	133.667	138.733	143.570	148.260	149.615	154.356	158.071	161.156	164.682	168.996	172.675	175.491	177.698	179.249	180.344
13	135.849	142.216	147.983	151.455	157.293	162.565	166.219	169.299	172.842	177.205	180.827	183.645	185.831	187.468	188.465
15	140.625	147.413	153.610	157.470	163.299	168.926	172.255	175.343	178.888	183.251	186.864	189.678	191.874	192.781	194.473
17	145.398	152.606	157.081	163.474	169.299	175.288	178.291	181.383	184.911	189.302	192.907	195.708	197.914	199.484	200.485
19	154.731	159.795	166.393	172.793	178.616	183.908	187.620	190.697	194.226	198.552	202.229	204.979	207.227	208.795	209.804
21	167.551	174.707	181.317	187.780	193.601	198.895	202.540	205.622	209.142	213.619	217.204	219.959	222.155	223.772	224.786
23	176.127	183.251	189.870	196.356	202.164	207.444	211.023	214.187	217.722	222.096	225.778	228.521	230.716	232.342	233.343

Tabla número 3

Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo

(Pesetas anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1. Trienios:		
1.º	24.280	24.280
2.º	24.280	48.560
3.º	40.199	88.759
4.º	56.106	144.865
5.º	72.014	216.879
2. Premio especial:		
Más de dieciocho años		245.642

Tabla número 4

Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	60.915	63.435	66.135	74.220	74.220	74.220	74.220	75.180	77.025	79.365	81.360	82.725	83.850	84.750	85.380
55	62.940	65.535	68.280	74.220	74.220	74.220	75.855	77.340	79.260	81.795	83.715	85.305	86.445	87.345	87.810
60	64.680	67.650	70.200	74.220	74.220	76.155	78.180	79.905	81.795	84.030	86.070	87.420	88.635	89.385	90.045
65	66.975	69.360	72.510	74.310	75.855	78.555	80.595	82.425	84.300	86.520	88.590	89.925	91.140	92.055	92.550
70	70.290	73.710	76.800	78.735	81.660	84.480	86.100	87.675	89.460	91.635	93.435	94.830	95.940	96.360	97.215

Tabla número 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	61.356	64.120	66.552	68.922	71.045	71.894	73.165	74.294	76.056	78.248	80.090	81.462	82.559	83.375	83.879
07	63.275	66.223	68.636	70.995	73.121	73.966	75.272	76.815	78.522	80.770	82.576	83.949	85.080	85.856	86.365
09	64.910	67.610	69.900	72.404	73.453	75.387	76.931	78.522	80.239	82.430	84.265	85.603	86.740	87.549	88.055

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
11	66.834	69.367	71.785	74.130	74.808	77.178	79.036	80.578	82.341	84.498	86.338	87.746	88.849	89.625	90.172
13	67.925	71.108	73.992	75.728	78.647	81.283	83.110	84.650	86.421	88.603	90.414	91.823	92.916	93.734	94.233
15	70.313	73.707	76.805	78.735	81.650	84.463	86.128	87.672	89.444	91.626	93.432	94.839	95.937	96.391	97.237
17	72.699	76.303	78.541	81.737	84.650	87.644	89.146	90.692	92.456	94.651	96.454	97.854	98.957	99.742	100.243
19	77.366	79.898	83.197	86.397	89.308	91.954	93.810	95.349	97.113	99.276	101.115	102.490	103.614	104.398	104.902
21	83.776	87.354	90.659	93.890	96.801	99.448	101.270	102.811	104.571	106.810	108.602	109.980	111.078	111.890	112.393
23	88.064	91.626	94.935	98.178	101.082	103.722	105.512	107.094	108.861	111.048	112.889	114.261	115.358	116.171	116.672

Tabla número 6*Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros*

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	1.546	1.655	1.761	2.072	2.072	2.072	2.086	2.150	2.218	2.301	2.374	2.424	2.464	2.498	2.521
55	1.592	1.704	1.809	2.072	2.072	2.072	2.139	2.201	2.268	2.357	2.426	2.482	2.523	2.558	2.579
60	1.630	1.750	1.851	2.072	2.072	2.117	2.195	2.259	2.326	2.406	2.482	2.529	2.574	2.603	2.629
65	1.684	1.791	1.904	2.072	2.077	2.170	2.246	2.316	2.382	2.464	2.536	2.588	2.630	2.666	2.687
70	1.745	1.876	1.986	2.090	2.190	2.284	2.353	2.414	2.477	2.558	2.626	2.676	2.716	2.741	2.769

Tabla número 7*Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados*

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	1.541	1.655	1.750	1.842	1.926	2.001	2.060	2.112	2.178	2.259	2.326	2.376	2.402	2.448	2.468
07	1.584	1.704	1.798	1.888	1.973	2.048	2.108	2.170	2.234	2.315	2.382	2.430	2.472	2.503	2.525
09	1.620	1.734	1.829	1.921	2.006	2.081	2.145	2.209	2.270	2.353	2.420	2.468	2.509	2.539	2.562
11	1.663	1.774	1.870	1.961	2.036	2.122	2.195	2.255	2.317	2.397	2.465	2.515	2.557	2.589	2.611
13	1.691	1.816	1.921	2.022	2.122	2.215	2.285	2.346	2.409	2.490	2.558	2.608	2.649	2.679	2.702
15	1.745	1.876	1.986	2.090	2.190	2.284	2.353	2.414	2.477	2.558	2.626	2.676	2.716	2.741	2.769
17	1.798	1.934	2.048	2.157	2.258	2.356	2.420	2.482	2.543	2.627	2.693	2.744	2.785	2.815	2.836
19	1.904	2.038	2.153	2.263	2.362	2.452	2.525	2.588	2.650	2.730	2.798	2.847	2.889	2.918	2.941
21	2.072	2.205	2.319	2.430	2.531	2.622	2.692	2.753	2.817	2.898	2.967	3.015	3.056	3.096	3.108
23	2.168	2.301	2.416	2.527	2.627	2.717	2.788	2.851	2.913	2.994	3.062	3.110	3.152	3.184	3.205

Tabla número 8*Compensación por jornada reducida para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	405	468	516	563	609	634	675	710	746	763	794	812	816	843	844
07	446	515	553	603	634	675	710	758	773	796	816	844	860	860	891
09	468	516	587	629	661	710	758	763	796	816	844	860	897	910	923
11	511	563	609	651	694	746	773	796	816	860	891	910	923	924	955
13	563	629	661	710	758	796	816	860	891	923	955	971	977	977	980
15	603	674	710	758	798	843	868	905	935	969	989	1.021	1.028	1.028	1.040
17	638	710	758	796	844	891	923	955	977	1.101	1.021	1.070	1.076	1.081	1.093
19	735	773	816	860	923	959	977	1.016	1.048	1.081	1.093	1.104	1.135	1.140	1.160
21	814	891	955	977	1.016	1.076	1.093	1.128	1.140	1.181	1.220	1.228	1.252	1.267	1.270
23	897	955	980	1.048	1.093	1.128	1.160	1.205	1.220	1.252	1.291	1.292	1.312	1.324	1.333

Tabla número 9*Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros*

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	4.229	4.362	4.487	4.614	4.744	4.819
55	4.552	4.663	4.784	4.821	4.944	5.057
60	4.857	4.874	4.970	5.075	5.203	5.327
65	5.240	5.318	5.390	5.465	5.546	5.625
70	5.681	5.817	5.953	6.090	6.224	6.360

Tabla número 10*Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados*

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	128.305	132.341	136.391	140.441	144.454	146.340
07	137.331	141.344	145.331	147.178	151.616	157.181
09	144.849	146.355	150.033	154.580	159.722	164.871
11	150.380	153.818	158.543	163.258	167.967	172.696
13	162.575	166.800	171.031	175.249	179.471	183.652
15	170.442	174.523	178.604	182.669	186.738	190.788
17	178.306	182.237	186.177	190.081	194.011	197.930
19	190.722	194.339	197.951	201.589	205.207	208.820
21	209.170	212.289	215.428	218.556	221.675	224.811
23	228.464	229.500	230.483	231.439	232.390	233.360

Tabla número 11*Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros.*

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	930	1.036	1.142	1.253	1.362	1.421
55	1.093	1.202	1.253	1.362	1.476	1.523
60	1.202	1.311	1.421	1.476	1.582	1.635
65	1.476	1.523	1.582	1.635	1.695	1.743
70	1.496	1.603	1.708	1.815	1.922	2.026

Tabla número 12*Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados*

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	28.142	31.819	35.484	39.140	42.813	46.465
07	32.377	36.264	40.142	44.023	47.927	51.813
09	36.329	40.084	43.854	47.611	51.409	55.165
11	39.970	43.579	47.193	50.789	54.400	58.012
13	43.339	46.670	49.999	53.339	56.658	59.990
15	44.887	48.078	51.262	54.447	57.627	60.819

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
17	46.440	49.484	52.528	55.560	58.597	61.640
19	49.265	52.022	54.778	57.534	60.285	63.052
21	51.794	54.286	56.757	59.226	61.697	64.195
23	59.965	60.791	61.640	62.482	63.324	65.062

Tabla número 13*Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Obreros*

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	63.435	65.430	67.305	69.210	71.160	72.285
55	68.280	69.945	71.760	72.315	74.160	75.855
60	72.855	73.110	74.550	76.125	78.045	79.905
65	78.600	79.770	80.850	81.975	83.190	84.375
70	85.215	87.255	89.295	91.350	93.360	95.400

Tabla número 14*Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Empleados*

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	64.153	66.171	68.196	70.221	72.227	73.170
07	68.666	70.672	72.666	73.589	75.808	78.591
09	72.425	73.178	75.017	77.290	79.861	82.436
11	75.190	76.909	79.272	81.629	83.984	86.348
13	81.288	83.400	85.516	87.625	89.736	91.826
15	85.221	87.262	89.302	91.335	93.369	95.394
17	89.153	91.119	93.089	95.041	97.006	98.965
19	95.361	97.170	98.976	100.795	102.604	104.410
21	104.585	106.145	107.714	109.278	110.838	112.406
23	114.232	114.750	115.242	115.720	116.195	116.680

Tabla número 15*Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Obreros.*

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	1.662	1.741	1.813	1.888	1.965	2.033
55	1.824	1.893	1.948	2.017	2.092	2.146
60	1.958	2.021	2.086	2.138	2.214	2.272
65	2.196	2.236	2.277	2.318	2.362	2.403
70	2.326	2.402	2.477	2.554	2.632	2.708

Tabla número 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Empleados.

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves						Total año
	1	2	3	4	5	6	
05	1.662	1.744	1.826	1.906	1.988	2.069	
07	1.807	1.887	1.972	2.055	2.143	2.243	
09	1.929	2.007	2.084	2.175	2.268	2.362	
11	2.051	2.125	2.215	2.301	2.389	2.476	
13	2.222	2.300	2.381	2.461	2.538	2.620	
15	2.326	2.402	2.477	2.554	2.632	2.708	
17	2.427	2.501	2.576	2.649	2.722	2.795	
19	2.597	2.664	2.730	2.797	2.863	2.930	
21	2.826	2.885	2.945	3.006	3.062	3.122	
23	3.123	3.143	3.161	3.180	3.198	3.227	

Tabla número 17

Remuneración anual bruta para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros y empleados)

(Devengos generales fijos)

No se incluye la prima de incentivo a la productividad, por ser concepto retributivo de cuantía variable

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	101.525	1.380.740	121.830	121.830	60.915	60.915	1.847.755
	2	105.725	1.437.860	126.870	126.870	63.435	63.435	1.924.195
	3	110.225	1.499.060	132.270	132.270	66.135	66.135	2.006.095
	4	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	5	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	6	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	7	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	8	125.300	1.704.080	150.360	150.360	75.180	75.180	2.280.460
	9	128.375	1.745.900	154.050	154.050	77.025	77.025	2.336.425
	10	132.275	1.798.940	158.730	158.730	79.365	79.365	2.407.405
	11	135.600	1.844.160	162.720	162.720	81.360	81.360	2.467.920
	12	137.875	1.875.100	165.450	165.450	82.725	82.725	2.509.325
	13	139.750	1.900.600	167.700	167.700	83.850	83.850	2.543.450
	14	141.250	1.921.000	169.500	169.500	84.750	84.750	2.570.750
	15	142.300	1.935.280	170.760	170.760	85.380	85.380	2.589.860
55	1	104.900	1.426.640	125.880	125.880	62.940	62.940	1.909.180
	2	109.225	1.485.460	131.070	131.070	65.535	65.535	1.987.895
	3	113.800	1.547.680	136.560	136.560	68.280	68.280	2.071.160
	4	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	5	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	6	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340
	7	126.425	1.719.380	151.710	151.710	75.855	75.855	2.300.935
	8	128.900	1.753.040	154.680	154.680	77.340	77.340	2.345.980
	9	132.100	1.796.560	158.520	158.520	79.260	79.260	2.404.220
	10	136.325	1.854.020	163.590	163.590	81.795	81.795	2.481.115
	11	139.525	1.897.540	167.430	167.430	83.715	83.715	2.539.355
	12	142.175	1.933.580	170.610	170.610	85.305	85.305	2.587.585
	13	144.075	1.959.420	172.890	172.890	86.445	86.445	2.622.165
	14	145.575	1.979.820	174.690	174.690	87.345	87.345	2.649.465
	15	146.350	1.990.360	175.620	175.620	87.810	87.810	2.663.570
60	1	107.800	1.466.080	129.360	129.360	64.680	64.680	1.961.960
	2	112.750	1.533.400	135.300	135.300	67.650	67.650	2.052.050
	3	117.000	1.591.200	140.400	140.400	70.200	70.200	2.129.400

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año	
		Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre		
65	4	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340	
	5	123.700	1.682.320	148.440	148.440	74.220	74.220	2.251.340	
	6	126.925	1.726.180	152.310	152.310	76.155	76.155	2.310.035	
	7	130.300	1.772.080	156.360	156.360	78.180	78.180	2.371.460	
	8	133.175	1.811.180	159.810	159.810	79.905	79.905	2.423.785	
	9	136.325	1.854.020	163.590	163.590	81.795	81.795	2.481.115	
	10	140.050	1.904.680	168.060	168.060	84.030	84.030	2.548.910	
	11	143.450	1.950.920	172.140	172.140	86.070	86.070	2.610.790	
	12	145.700	1.981.510	174.840	174.840	87.420	87.420	2.651.740	
	13	147.725	2.009.060	177.270	177.270	88.635	88.635	2.688.595	
	14	148.975	2.026.060	178.770	178.770	89.385	89.385	2.711.345	
	15	150.075	2.041.020	180.090	180.090	90.045	90.045	2.731.365	
	70	1	111.625	1.518.100	133.950	133.950	66.975	66.975	2.031.575
		2	115.600	1.572.160	138.720	138.720	69.360	69.360	2.103.920
		3	120.850	1.643.560	145.020	145.020	72.510	72.510	2.199.470
4		123.850	1.684.360	148.620	148.620	74.310	74.310	2.254.070	
5		126.425	1.719.380	151.710	151.710	75.855	75.855	2.300.935	
6		130.925	1.780.580	157.110	157.110	78.555	78.555	2.382.835	
7		134.325	1.826.820	161.190	161.190	80.595	80.595	2.444.715	
8		137.375	1.868.300	164.850	164.850	82.425	82.425	2.500.225	
9		140.500	1.910.800	168.600	168.600	84.300	84.300	2.557.100	
10		144.200	1.961.120	173.040	173.040	86.520	86.520	2.624.440	
11		147.650	2.008.040	177.180	177.180	88.590	88.590	2.687.230	
12		149.875	2.038.300	179.850	179.850	89.925	89.925	2.727.725	
13		151.900	2.065.840	182.280	182.280	91.140	91.140	2.764.580	
14		153.425	2.086.580	184.110	184.110	92.055	92.055	2.792.335	
15		154.250	2.097.800	185.100	185.100	92.550	92.550	2.807.350	
70	1	117.150	1.593.240	140.580	140.580	70.290	70.290	2.132.130	
	2	122.850	1.670.760	147.420	147.420	73.710	73.710	2.235.870	
	3	128.000	1.740.800	153.600	153.600	76.800	76.800	2.329.600	
	4	131.225	1.784.660	157.470	157.470	78.735	78.735	2.388.295	
	5	136.100	1.850.960	163.320	163.320	81.660	81.660	2.477.020	
	6	140.800	1.914.880	168.960	168.960	84.480	84.480	2.562.560	
	7	143.500	1.951.600	172.200	172.200	86.100	86.100	2.611.700	
	8	146.125	1.987.300	175.350	175.350	87.675	87.675	2.659.475	
	9	149.100	2.027.760	178.920	178.920	89.460	89.460	2.713.620	
	10	152.725	2.077.060	183.270	183.270	91.635	91.635	2.779.595	
	11	155.725	2.117.860	186.870	186.870	93.435	93.435	2.834.195	
	12	158.050	2.149.480	189.660	189.660	94.830	94.830	2.876.510	
	13	159.900	2.174.640	191.880	191.880	95.940	95.940	2.910.180	
	14	160.600	2.184.160	192.720	192.720	96.360	96.360	2.922.920	
	15	162.025	2.203.540	194.430	194.430	97.215	97.215	2.948.855	
70	1	102.260	1.370.284	122.712	122.712	61.356	61.356	1.840.680	
	2	106.866	1.432.002	128.239	128.239	64.120	64.120	1.923.586	
	3	110.920	1.486.328	133.104	133.104	66.552	66.552	1.996.560	
	4	114.870	1.539.258	137.844	137.844	68.922	68.922	2.067.660	
	5	118.408	1.586.672	142.090	142.090	71.045	71.045	2.131.350	
	6	119.823	1.605.633	143.788	143.788	71.894	71.894	2.156.820	
	7	121.942	1.634.018	146.330	146.330	73.165	73.165	2.194.950	
	8	123.822	1.659.222	148.587	148.587	74.294	74.294	2.228.806	
	9	126.760	1.698.584	152.112	152.112	76.056	76.056	2.281.680	
	10	130.413	1.747.539	156.496	156.496	78.248	78.248	2.347.440	
	11	133.483	1.788.677	160.180	160.180	80.090	80.090	2.402.700	
	12	135.769	1.819.307	162.923	162.923	81.462	81.462	2.443.846	
	13	137.597	1.843.807	165.117	165.117	82.559	82.559	2.476.756	
	14	138.958	1.862.042	166.750	166.750	83.375	83.375	2.501.250	
	15	139.797	1.873.287	167.757	167.757	83.879	83.879	2.516.356	
70	1	105.457	1.413.131	126.549	126.549	63.275	63.275	1.898.236	
	2	110.371	1.478.969	132.445	132.445	66.223	66.223	1.986.676	
	3	114.393	1.532.871	137.272	137.272	68.636	68.636	2.059.080	
	4	118.325	1.585.555	141.990	141.990	70.995	70.995	2.129.850	
	5	121.867	1.633.025	146.241	146.241	73.121	73.121	2.193.616	
	6	123.276	1.651.896	147.931	147.931	73.966	73.966	2.218.966	
	7	125.452	1.681.064	150.543	150.543	75.272	75.272	2.258.146	
	8	128.025	1.715.535	153.630	153.630	76.815	76.815	2.304.450	

Tabla número 18

Remuneración anual bruta para el centro de trabajo de Madrid (obreros y empleados)

(Devengos generales fijos)

Se incluye la retribución suplementaria, por ser concepto retributivo de cuantía fija

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	105.725	1.437.860	23.250	316.200	126.870	126.870	63.435	63.435	2.263.645
	2	109.050	1.483.080	25.900	352.240	130.860	130.860	65.430	65.430	2.362.850
	3	112.175	1.525.580	28.550	388.280	134.610	134.610	67.305	67.305	2.458.415
	4	115.350	1.568.760	31.325	426.020	138.420	138.420	69.210	69.210	2.556.715
	5	118.600	1.612.960	34.050	463.080	142.320	142.320	71.160	71.160	2.655.650
	6	120.475	1.638.460	35.525	483.140	144.570	144.570	72.285	72.285	2.711.310
55	1	113.800	1.547.680	27.325	371.620	136.560	136.560	68.280	68.280	2.470.105
	2	116.575	1.585.420	30.050	408.680	139.890	139.890	69.945	69.945	2.560.395
	3	119.600	1.626.560	31.325	426.020	143.520	143.520	71.760	71.760	2.634.065
	4	120.525	1.639.140	34.050	463.080	144.630	144.630	72.315	72.315	2.690.685
	5	123.600	1.680.960	36.900	501.840	148.320	148.320	74.160	74.160	2.788.260
	6	126.425	1.719.380	38.075	517.820	151.710	151.710	75.855	75.855	2.856.830
60	1	121.425	1.651.380	30.050	408.680	145.710	145.710	72.855	72.855	2.648.665
	2	121.850	1.657.160	32.775	445.740	146.220	146.220	73.110	73.110	2.696.185
	3	124.250	1.689.800	35.525	483.140	149.100	149.100	74.550	74.550	2.780.015
	4	126.875	1.725.500	36.900	501.840	152.250	152.250	76.125	76.125	2.847.865
	5	130.075	1.769.020	39.550	537.880	156.090	156.090	78.045	78.045	2.944.795
	6	133.175	1.811.180	40.875	555.900	159.810	159.810	79.905	79.905	3.020.560
65	1	131.000	1.781.600	36.900	501.840	157.200	157.200	78.600	78.600	2.922.940
	2	132.950	1.808.120	38.075	517.820	159.540	159.540	79.770	79.770	2.975.585
	3	134.750	1.832.600	39.550	537.880	161.700	161.700	80.850	80.850	3.029.880
	4	136.625	1.858.100	40.875	555.900	163.950	163.950	81.975	81.975	3.083.350
	5	138.650	1.885.640	42.375	576.300	166.380	166.380	83.190	83.190	3.142.105
	6	140.625	1.912.500	43.575	592.620	168.750	168.750	84.375	84.375	3.195.570
70	1	142.025	1.931.540	37.400	508.640	170.430	170.430	85.215	85.215	3.130.895
	2	145.425	1.977.780	40.075	545.020	174.510	174.510	87.255	87.255	3.231.830
	3	148.825	2.024.020	42.700	580.720	178.590	178.590	89.295	89.295	3.332.035
	4	152.250	2.070.600	45.375	617.100	182.700	182.700	91.350	91.350	3.433.425
	5	155.600	2.116.160	48.050	653.480	186.720	186.720	93.360	93.360	3.533.450
	6	159.000	2.162.400	50.650	688.840	190.800	190.800	95.400	95.400	3.633.290
05	1	106.921	1.432.739	23.452	314.252	128.305	128.305	64.153	64.153	2.262.280
	2	110.284	1.477.808	26.516	355.312	132.341	132.341	66.171	66.171	2.366.944
	3	113.659	1.523.033	29.570	396.238	136.391	136.391	68.196	68.196	2.471.674
	4	117.034	1.568.258	32.617	437.063	140.441	140.441	70.221	70.221	2.576.296
	5	120.378	1.613.070	35.677	478.079	144.454	144.454	72.227	72.227	2.680.566
	6	121.950	1.634.130	38.721	518.859	146.340	146.340	73.170	73.170	2.752.680
07	1	114.442	1.533.530	26.981	361.543	137.331	137.331	68.666	68.666	2.448.490
	2	117.787	1.578.341	30.220	404.948	141.344	141.344	70.672	70.672	2.555.328
	3	121.109	1.622.863	33.452	448.252	145.331	145.331	72.666	72.666	2.661.670
	4	122.648	1.643.488	36.686	491.590	147.178	147.178	73.589	73.589	2.735.946
	5	126.347	1.693.045	39.939	535.185	151.616	151.616	75.808	75.808	2.849.364
	6	130.984	1.755.188	43.177	578.579	157.181	157.181	78.591	78.591	2.979.472
09	1	120.707	1.617.481	30.274	405.674	144.849	144.849	72.425	72.425	2.608.684
	2	121.962	1.634.298	33.403	447.605	146.355	146.355	73.178	73.178	2.676.334
	3	125.027	1.675.369	36.545	489.703	150.033	150.033	75.017	75.017	2.776.744
	4	128.817	1.726.143	39.676	531.656	154.580	154.580	77.290	77.290	2.890.032
	5	133.102	1.783.562	42.841	574.067	159.722	159.722	79.861	79.861	3.012.738
	6	137.392	1.841.060	45.971	616.009	164.871	164.871	82.436	82.436	3.135.046
11	1	125.317	1.679.243	33.308	446.332	150.380	150.380	75.190	75.190	2.735.340
	2	128.182	1.717.634	36.316	486.632	153.818	153.818	76.909	76.909	2.830.218
	3	132.119	1.770.397	39.327	526.989	158.543	158.543	79.272	79.272	2.944.462
	4	136.048	1.823.048	42.324	567.144	163.258	163.258	81.629	81.629	3.058.338
	5	139.972	1.875.632	45.333	607.467	167.967	167.967	83.984	83.984	3.172.306
	6	143.913	1.928.439	48.343	647.801	172.696	172.696	86.348	86.348	3.286.584
13	1	135.479	1.815.421	36.116	483.952	162.575	162.575	81.288	81.288	2.958.694
	2	139.000	1.862.600	38.892	521.148	166.800	166.800	83.400	83.400	3.062.040
	3	142.526	1.909.846	41.666	558.322	171.031	171.031	85.516	85.516	3.165.454
	4	146.041	1.956.947	44.449	595.619	175.249	175.249	87.625	87.625	3.268.804
	5	149.559	2.004.093	47.215	632.681	179.471	179.471	89.736	89.736	3.371.962
	6	153.043	2.050.781	49.992	669.888	183.652	183.652	91.826	91.826	3.474.660

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
15	1	142.035	1.903.269	37.406	501.238	170.442	170.442	85.221	85.221	3.095.274
	2	145.436	1.948.840	40.065	536.871	174.523	174.523	87.262	87.262	3.194.782
	3	148.837	1.994.411	42.718	572.426	178.604	178.604	89.302	89.302	3.294.204
	4	152.224	2.039.804	45.372	607.992	182.669	182.669	91.335	91.335	3.393.400
	5	155.615	2.085.241	48.022	643.502	186.738	186.738	93.369	93.369	3.492.594
	6	158.990	2.130.466	50.682	679.146	190.788	190.788	95.394	95.394	3.591.648
17	1	148.588	1.991.084	38.700	518.580	178.306	178.306	89.153	89.153	3.231.870
	2	151.864	2.034.980	41.237	552.571	182.237	182.237	91.119	91.119	3.327.364
	3	155.147	2.078.977	43.773	586.563	186.177	186.177	93.089	93.089	3.422.992
	4	158.401	2.122.571	46.300	620.420	190.081	190.081	95.041	95.041	3.517.936
	5	161.676	2.166.456	48.831	654.333	194.011	194.011	97.006	97.006	3.613.330
	6	164.942	2.210.218	51.367	688.313	197.930	197.930	98.965	98.965	3.708.630
19	1	158.935	2.129.729	41.054	550.126	190.722	190.722	95.361	95.361	3.452.010
	2	161.949	2.170.119	43.352	580.912	194.339	194.339	97.170	97.170	3.539.350
	3	164.959	2.210.453	45.648	611.688	197.951	197.951	98.976	98.976	3.626.602
	4	167.991	2.251.077	47.945	642.463	201.589	201.589	100.795	100.795	3.714.244
	5	171.006	2.291.478	50.237	673.183	205.207	205.207	102.604	102.604	3.801.526
	6	174.017	2.331.823	52.543	704.081	208.820	208.820	104.410	104.410	3.888.924
21	1	174.308	2.335.732	43.162	578.366	209.170	209.170	104.585	104.585	3.759.078
	2	176.907	2.370.561	45.238	606.194	212.289	212.289	106.145	106.145	3.835.768
	3	179.523	2.405.613	47.297	633.787	215.428	215.428	107.714	107.714	3.912.504
	4	182.130	2.440.542	49.355	661.357	218.556	218.556	109.278	109.278	3.989.052
	5	184.729	2.475.371	51.414	688.950	221.675	221.675	110.838	110.838	4.065.490
	6	187.342	2.510.390	53.496	716.844	224.811	224.811	112.406	112.406	4.142.506
23	1	190.387	2.551.181	49.971	669.609	228.464	228.464	114.232	114.232	4.146.540
	2	191.250	2.562.750	50.659	678.833	229.500	229.500	114.750	114.750	4.171.992
	3	192.069	2.573.727	51.367	688.313	230.483	230.483	115.242	115.242	4.196.926
	4	192.866	2.584.402	52.068	697.716	231.439	231.439	115.720	115.720	4.221.370
	5	193.658	2.595.022	52.770	707.118	232.390	232.390	116.195	116.195	4.245.738
	6	194.467	2.605.853	54.218	726.526	233.360	233.360	116.680	116.680	4.281.144

ANEXO V

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

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

Cláusula segunda.—La empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la representación de los trabajadores.

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

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

Por el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de Ensamblaje, Pintura, Montaje y Entregas de la Unidad de Montaje de Valladolid, de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos corresponde a la empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados, y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación, se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo, los siguientes coeficientes:

Cálculo de coeficientes. Organización 800 B 2-T

Siendo K = 0,061 (coeficiente de proporcionalidad) × el tiempo de las horas premio de los vehículos de la citada organización, da como resultado los siguientes coeficientes, aplicando la fórmula aprobada por la Comisión Mixta del Convenio.

Vehículos	Horas premio	Coficiente
B57 (E2F AK) España base	6,83	0,4166
B57 (E1-MJ) base	6,93	0,4227
B57 (E2F-MJ) base	6,95	0,4240
B57 (E3-MJ) base	6,97	0,4252
B57 (E1-MI) base	6,88	0,4197
B57 (E2F-MI) base	6,90	0,4209
B57 (E3-MI) base	6,93	0,4227
B57 (E1-AN) base	7,00	0,4270
B57 (E2F-AN) base	7,02	0,4282
B57 (E3-AN) base	7,01	0,4276
B57 (E1-AK) base	6,80	0,4148
B57 (E2F-AK) base	6,81	0,4154
B57 (E3-AK) base	6,83	0,4166
DA	0,16	0,0098
CA	0,22	0,0134
CA + DA	0,37	0,0226
CPE-TIR	0,14	0,0085
LVE	0,03	0,0018
Radio	0,11	0,0067
ANTIV	0,03	0,0018
Airbag conductor	0,04	0,0024
Airbag conductor + pasajero	0,07	0,0043
Pegatina series limitadas	0,01	0,0006
Apoyacabezas Ar.	0,00	0,0000
Retroe	0,02	0,0012
Regsit	0,01	0,0006
C57 (E1-MJ) base	6,30	0,3843
C57 (E2F-MJ) base	6,32	0,3855
C57 (E3-MJ) base	6,34	0,3867
C57 (E1-MI) base	6,26	0,3819
C57 (E2F-MI) base	6,28	0,3831
C57 (E3-MI) base	6,30	0,3843
C57 (E1-AN) base	6,38	0,3892

Vehículos	Horas premio	Coefficiente
C57 (E2F-AN) base	6,40	0,3904
C57 (E3-AN) base	6,39	0,3898
C57 (E1-AK) base	6,17	0,3764
C57 (E2F-AK) base	6,19	0,3776
C57 (E3-AK) base	6,20	0,3782
DA	0,16	0,0098
CA	0,22	0,0134
CA + DA	0,37	0,0226
CPE-TIR	0,10	0,0061
LVE	0,03	0,0018
Radio	0,08	0,0049
CP	0,10	0,0061
ANTIV	0,03	0,0018
Airbag conductor	0,04	0,0024
Airbag conductor + pasajero	0,07	0,0043
Pegatina series limitadas	0,01	0,0006
Apoyacabezas Ar.	0,00	0,0000
Société	0,14	0,0085
Retroe	0,02	0,0012
Regsit	0,01	0,0006
C06 (E2-M6) Regsit. Esp. base	5,58	0,3404
DA	0,04	0,0024
CA	0,21	0,0128
CA + DA	0,23	0,0140
CPE-TIR	0,14	0,0085
TO	0,21	0,0128
REGE-REDE	-0,02	-0,0012
CEAVRH	0,02	0,0012
ANTID	0,02	0,0012
Airbag conductor	0,03	0,0018
Airbag conductor + pasajero	0,06	0,0037
Pegatina series limitadas	0,01	0,0006
Société	0,02	0,0012
Susren	0,06	0,0037

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

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

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

Los coeficientes pueden ser variados por la empresa, de acuerdo con la Comisión de vigilancia del Convenio, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la empresa, de acuerdo con la Comisión de vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias anormales del lanzamiento de nuevos modelos dará lugar a la asignación de coeficientes que por ser superiores a los normales compensen las pérdidas de productividad derivadas de dicha circunstancia transitoria, o bien podrán, durante un período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el período de lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

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

En caso de pérdida de producción individual o colectiva por causas ajenas a los trabajadores, tratará de recuperarse la producción, bien en puestos de trabajo no computables o con horas extraordinarias.

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

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

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

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes, estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo período de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

El cálculo del valor del punto lo realizará mensualmente la Dirección Industrial e informará a la Comisión de vigilancia del Convenio.

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

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

en la cual:

P = Prima a percibir.

V = Valor en pesetas del punto por hora de trabajo.

N = Número de puntos asignados al nivel correspondiente a cada puesto de trabajo.

H = Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

d) El importe de la prima se abonará juntamente con los sueldos o salarios del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada trabajador el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

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

Cláusula sexta.—En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad, se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Organización base 800 B-2T de fecha 1 de octubre de 1997

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

Vehículos	Producción
B57 (E2F AK) España base	0
B57 (E1-MJ) base	0
B57 (E2F-MJ) base	40
B57 (E3-MJ) base	0
B57 (E1-MI) base	0
B57 (E2F-MI) base	0
B57 (E3-MI) base	0
B57 (E1-AN) base	16
B57 (E2F-AN) base	72
B57 (E3-AN) base	0
B57 (E1-AK) base	144
B57 (E2F-AK) base	88
B57 (E3-AK) base	0
DA	134
CA	92
CA + DA	32
CPE-TIR	320
LVE	256

Vehículos	Producción
Radio	92
ANTIV	134
Airbag conductor	64
Airbag conductor + pasajero	8
Pegatina series limitadas	100
Apoyacabezas Ar.	0
Retroe	42
Regsit	60
Total B-57	360
C57 (E1-MJ) base	0
C57 (E2F-MJ) base	32
C57 (E3-MJ) base	0
C57 (E1-MI) base	40
C57 (E2F-MI) base	8
C57 (E3-MI) base	0
C57 (E1-AN) base	16
C57 (E2F-AN) base	90
C57 (E3-AN) base	0
C57 (E1-AK) base	68
C57 (E2F-AK) base	16
C57 (E3-AK) base	0
DA	156
CA	0
CA + DA	0
CPE-TIR	56
LVE	42
Radio	50
CP	124
ANTIV	172
Airbag conductor	16
Airbag conductor + pasajero	0
Pegatina series limitadas	100
Apoyacabezas Ar.	0
Societé	148
Retroe	32
Regsit	16
Total C-57	270
C06 (E2-M6) Regsit. Esp. base	170
DA	42
CA	66
CA + DA	8
CPE-TIR	140
TO	34
REGRE-REDE	114
CEAVRH	66
ANTID	58
Airbag conductor	41
Airbag conductor + pasajero	16
Pegatina series limitadas	120
Societé	8
Susren	34
Total C-06	170
Total	110

Preparación y montaje: 72,00.

Entregas: 53 puestos.

Montaje piezas y repuestos diversos: 53,00.

Ensamblaje: 111,52 puestos.

Líneas de geometría: 32,98.

Soldadores SR, SA y montadores (puertas, aletas, capots, etc.): 78,54.

Pintura: 121,96 puestos.

Cataforesis: 2,00.

Lija seca: 8,00.

Apuestos: 10,00.

Estanqueidad: 53,96.

Línea lacas: 48,00.

Total factoría: 872,48.

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

Año 1998

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,000000	32	0,594223
66	0,052149	31	0,631036
65	0,060038	30	0,666971
64	0,078004	29	0,741469
63	0,084578	28	0,787918
62	0,091153	27	0,843580
61	0,094656	26	0,903169
60	0,103421	25	0,974169
59	0,114810	24,5	0,020177
58	0,125777	24	1,061808
57	0,135410	23,5	1,104769
56	0,143740	23	1,153834
55	0,157323	22,5	1,198975
54	0,168720	22	1,246300
53	0,179667	21,5	1,292751
52	0,191937	21	1,339206
51	0,204209	20,5	1,385221
50	0,216925	20	1,431671
49	0,232698	19,5	1,443937
48	0,247154	19	1,459278
47	0,260299	18,5	1,473305
46	0,273450	18	1,487321
45	0,288787	17,5	1,501352
44	0,306316	17	1,514928
43	0,325599	16,5	1,528958
42	0,342685	16	1,543416
41	0,361535	15,5	1,555244
40	0,383883	15	1,571463
39	0,405792	14,5	1,585484
38	0,426828	14	1,599068
37	0,449178	13,5	1,613098
36	0,474150	13	1,628426
35	0,502200	12,5	1,641575
34	0,531561	12	1,656467
33	0,560923		

Puesto premios Org. 800 B 2-T de fecha 1 de octubre de 1997

Guarnecidos 1 y 2: 274 puestos.

Preparaciones y montaje en cadena: 274,00.

Pletina/TMA: 72 puestos.

Montaje en cadena: 72,00.

Terminación: 168 puestos.

Montaje en cadena: 168,00.

GMP: 72 puestos.

ANEXO VI

Reglamento de sugerencias

CAPÍTULO I

Conceptos generales

Artículo 1. Definición.

Se entiende por sugerencia toda idea de progreso emitida en el marco del presente reglamento, que mejore los productos, los servicios y los procesos de trabajo, en las materias no excluidas en el artículo 3.

Artículo 2. Autor.

Se considera autor al individuo o colectivo que figure como emisor de la idea original y que sea debidamente registrada.

Pueden acogerse a este sistema todos los trabajadores de Fasa Renault, incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de Mando Superior.

Las sugerencias presentadas por Unidades Elementales de Trabajo, Unidades Elementales de Servicio, Grupos de Producción y otros grupos formalmente establecidos que sean expresamente reconocidos a tal efecto por la empresa, serán valoradas según los criterios que más adelante se exponen.

Artículo 3. Materias.

Pueden aportarse ideas sobre cualquier materia, que a título descriptivo pero no limitativo puede ser: Calidad, productividad, plazos, costes, energía, mejora administrativa, mantenimiento, condiciones de trabajo, etc.

No se aceptarán, sin embargo, sugerencias relativas a contratos de trabajo (salarios, categorías y niveles profesionales y demás materias propias de la negociación colectiva), contratación de la empresa con terceros o interpretación y aplicación de disposiciones legales, así como la corrección de simples errores o del incumplimiento de normas o criterios ya vigentes.

Las sugerencias relacionadas con las atribuciones normales del autor se evaluarán de acuerdo con el coeficiente de relación que se establece en el artículo 12 del presente Reglamento.

Cuando un trabajo, que potencialmente pueda producir sugerencias, sea asignado a una persona o colectivo, las innovaciones o modificaciones que éstos originen podrán no ser consideradas sugerencias, si así lo declara su línea jerárquica.

Artículo 4. Requisitos y condiciones.

Para la aceptación de una sugerencia es necesario, además de lo establecido en los artículos anteriores, que:

Sea original, es decir, que aporte una novedad respecto a las soluciones existentes en su lugar de aplicación.

No se considerarán originales las sugerencias que versen sobre materias en estudio, procedimientos en curso de aplicación, ni cuando se haya decidido ya su no aplicación.

Contenga explícitamente la manera de poder aplicarla y reúna las condiciones siguientes;

- Garantía de ser rentable su aplicación.
- Incremento de la eficacia productiva y competitiva.
- Aplicable sin riesgo para el personal.
- Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de empresa.
- Presentada con posterioridad al acuerdo de comercialización.

Artículo 5. Propiedad de la sugerencia.

Todas las sugerencias presentadas quedarán en propiedad de la empresa.

Artículo 6. Sugerencias transferibles.

El Servicio Técnico de Sugerencias de Factoría (o unidad equivalente) identificará las mejores sugerencias transferibles, con la ayuda del Comité de Sugerencias respectivo y las remitirá al Servicio Técnico Central.

Artículo 7. Campañas.

La Dirección de la Factoría (o unidad equivalente) podrá lanzar campañas, sobre los ejes de progreso, que inviten a participar a todo el personal con sus ideas de mejora.

CAPÍTULO II**Organización y tratamiento****Artículo 8. Presentación.**

El autor entregará la sugerencia, en el impreso establecido para ello, a su primer nivel jerárquico que acusará su recepción indicando la fecha y la hora en que le ha sido presentada la idea.

Si el autor tuviese alguna dificultad en cumplimentar el impreso podrá dirigirse a su mando o al responsable de sugerencias del departamento o área, que le prestarán la ayuda necesaria.

El mando inmediato es determinante de los objetivos obtenidos por el sistema de sugerencias en el sector de su responsabilidad. Debe hacer progresar constantemente la calidad de las sugerencias, realizando una función permanente de información, animación, asistencia a la formulación y a la aplicación de las sugerencias, así como las observaciones que se precisen para su mejor comprensión.

El mando inmediato efectuará un primer análisis de la sugerencia y enviará la documentación al Servicio Técnico de Sugerencias, entregando una copia al autor.

Artículo 9. Comités de departamento o área.

Una vez registrada en el Servicio Técnico de Sugerencias, se analizará en los Comités de departamento o área para el estudio de las sugerencias, que estarán constituidos, como mínimo, por:

Un representante del departamento o área (responsable de sugerencias).

Un representante de los Servicios de Métodos (en los Comités de departamento o Área de Factoría).

Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que actuará como Secretario de las reuniones.

Los colaboradores o expertos que se precisen en cada caso.

Estos Comités deciden:

- Aceptar las sugerencias (derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias).
- Rechazar la sugerencia, informando al autor de los aspectos por los que no ha sido aceptada su idea.
- Proponer la realización de un estudio complementario.
- Fijar las recompensas que correspondan.

Cuando la sugerencia precise de un análisis complementario se remitirá al Servicio competente (métodos, estudios, calidad, personal, etc.). Este Servicio la estudiará y propondrá a los Comités de Departamento o Área su aceptación o rechazo.

En todo momento el autor será informado por su línea jerárquica de los trámites que sigue su sugerencia.

Las decisiones o acuerdos de estos Comités son ejecutivos e inapelables.

Artículo 10. Comité de Sugerencias de la factoría o unidad equivalente.

El Comité de Sugerencias estará compuesto por:

El Jefe de Departamento de Personal en representación de la Dirección, que actuará como Presidente.

Un representante de cada departamento de la factoría (o unidad equivalente).

Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que realizará las funciones de Secretario.

Tres representantes de los trabajadores.

Se reunirá una vez al mes, con las siguientes funciones:

Informar sobre el reparto del Fondo de Sugerencias.

Conocer las sugerencias más significativas y las más importantes que puedan ser transferidas a otras factorías (o unidades equivalentes).

Asegurar el seguimiento regular de las sugerencias a partir del tablero de bordo.

Vigilar el buen funcionamiento del sistema y la adecuación de los medios al desarrollo de las sugerencias.

Formular todo tipo de propuestas que tiendan a favorecer la animación y mejora del sistema.

Opinar sobre las campañas de sugerencias que se establezcan.

CAPÍTULO III**Reconocimientos****Artículo 11. Reconocimiento personal.**

La participación del personal en el sistema de sugerencias se tendrá en cuenta para su desarrollo profesional y su plan de formación.

La Dirección visitará el lugar de aplicación de las mejores sugerencias y podrá establecer anualmente viajes profesionales a exposiciones, salones, ferias, etc., tanto nacionales como internacionales.

Las mejores aportaciones se difundirán a través de los medios de comunicación internos.

Sugerencias del mes:

Cada mes la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá, a través de los medios de comunicación internos, la sugerencia o sugerencias que, por el esfuerzo creativo o por el carácter innovador de las ideas, se hagan acreedoras de dicho reconocimiento.

Mejores sugerencias del año:

Cada año la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá sus «mejores sugerencias» según los criterios de calidad, costos, plazos y condiciones de trabajo.

Artículo 12. Reconocimiento económico.

El Comité de Departamento o Área analizará la sugerencia y decidirá sobre su aceptación.

La primera idea aceptada de un autor, cada año, le permitirá tener derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias.

Después de aplicada la sugerencia y comprobados los resultados, cada autor recibe un premio cuyo valor se determinará según las modalidades siguientes:

a) Sugerencias cifrables:

Al autor se le destinará como premio el importe correspondiente a tres meses del ahorro neto producido por la sugerencia en el plazo de un año.

No obstante, si por aplicación del criterio anterior se superase la cantidad de 500.000 pesetas, el autor podrá optar entre recibir como premio esta cantidad o la correspondiente a dos meses del ahorro neto producido por la sugerencia en el período de un año, sin tope alguno.

Se entiende por ahorro neto la cuantía resultante una vez descontados los gastos que se realicen para la aplicación de la sugerencia. En caso de necesitarse una inversión se descontará la parte correspondiente, de acuerdo con el sistema de amortización de inversiones de la empresa.

Las sugerencias transferibles a otras factorías (o unidades equivalentes) de Fasa Renault, si son aplicadas en las mismas, serán valoradas en ellas y premiado su autor de acuerdo con el presente Reglamento. La suma total de todos los premios a percibir por una misma sugerencia no podrá sobrepasar los límites establecidos en los párrafos anteriores (500.000 pesetas o dos meses de ahorro neto).

b) Sugerencias no cifrables:

El premio al autor se evalúa mediante un baremo específico que contempla los criterios de mejora de la calidad, ahorro, facilidad de aplicación, relación gasto/beneficio, facilidad que introduce en el trabajo, originalidad y nivel de presentación, etc.

El valor máximo del premio no podrá exceder de 100.000 pesetas, incluso si la sugerencia es transferible.

Las sugerencias cuyo ahorro económico no sea cifrable, no engrosarán el Fondo de Sugerencias.

c) Disposiciones comunes a las sugerencias cifrables y no cifrables:

Tanto para las sugerencias cifrables como para las no cifrables, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. El premio, calculado de acuerdo con los anteriores apartados, se multiplicará por el coeficiente de relación existente entre la sugerencia y las funciones o trabajo específico asignado al sugerente, según la siguiente escala:

Ninguna relación con sus funciones: Coeficiente 1,00.

Ligera relación con sus funciones: Coeficiente 0,95.

Relación parcial con sus funciones: Coeficiente 0,75.

Relación media con sus funciones: Coeficiente 0,50.

Relación importante con sus funciones: Coeficiente 0,25.

Relación muy importante con sus funciones: Coeficiente 0,05.

La sugerencia es la propia función: Coeficiente 0,00.

El premio definitivo a percibir por el autor será el resultado de la aplicación del coeficiente correspondiente.

La aplicación del coeficiente se efectuará por el Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica del autor.

2. Para el abono de los premios se precisará el visto bueno del Jefe de Departamento, si su importe es superior a 5.000 pesetas e inferior a 30.000 pesetas y el del Director correspondiente si el importe es superior a 30.000 pesetas.

3. En las sugerencias presentadas por un grupo de base formalmente constituido, a los que hace referencia el artículo 2 del presente Reglamento, y siempre que las mismas supongan una acción de progreso dimanante del propio grupo y con aplicación directa en su área de trabajo, el importe correspondiente se multiplicará por dos y el premio resultante se repartirá entre los miembros del grupo.

La decisión de este incremento corresponde al Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica de los autores.

Artículo 13. Modalidades de pago.

Si el premio es superior a 30.000 pesetas, se abonará en la nómina. Si es inferior o igual a la citada cantidad se convertirá en puntos por un valor equivalente.

Los puntos permitirán la adquisición de regalos de acuerdo con los catálogos existentes en cada momento. Estos puntos podrán acumularse durante todo el año.

Circuito de tratamiento rápido

En el supuesto de pequeñas ideas de progreso aplicadas directamente por el mando inmediato del autor, la línea jerárquica (N+2) conjuntamente con el responsable de sugerencias del departamento o área pueden otorgar premios en puntos hasta un límite equivalente a 5.000 pesetas de acuerdo con un baremo.

CAPÍTULO IV

Fondo de Sugerencias

Artículo 14. Distribución del Fondo de Sugerencias.

El reparto del Fondo de Sugerencias se efectuará por la empresa en el primer trimestre del año siguiente.

Sobre la base de un año de la economía producida por las sugerencias cifrables, se deducirán los gastos de animación, de funcionamiento, de aplicación de las sugerencias y de los premios a los autores, tanto de las cifrables como de las no cifrables, dando lugar así al Fondo neto de Sugerencias.

Se incluirá en este fondo el importe correspondiente a nueve meses de ahorro neto producido por cada sugerencia en el plazo de un año, siempre que dicho importe no exceda de 2.000.000 de pesetas o cuatro meses de ahorro neto producido por la sugerencia en el plazo de un año.

El importe obtenido se dividirá en dos partes:

1. Fondo de participación general: Destinado a los autores con derecho a la prima de participación.

2. Fondo de factoría (o unidad equivalente): A repartir entre todo el personal de la factoría o unidad equivalente a la que corresponde la sugerencia.

Artículo 15. Prima de participación.

La cuantía de esta prima se determinará dividiendo entre todos los autores de la empresa, con derecho a la prima de participación, la suma total correspondiente al 30 por 100 del importe de los fondos netos de sugerencias de cada factoría o unidad equivalente.

Este porcentaje podrá ser variado anualmente por la Dirección de la empresa, a fin de procurar el mayor equilibrio en el reparto del Fondo de Sugerencias.

Artículo 16. Prima del Fondo de Factoría.

La otra parte del Fondo de cada factoría, o unidad equivalente, se repartirá solamente entre el personal fijo en la plantilla de la factoría a 31 de diciembre del año al que se refiera dicho fondo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de Mando Superior.

La prima de Fondo de Factoría no será superior a 20.000 pesetas por trabajador.

Disposiciones finales.

Artículo 17. Deducciones.

Todas las partidas económicas se verán afectadas por las deducciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

Artículo 18. Vigencia.

El presente Reglamento estará vigente a título experimental desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 1995. En el trimestre precedente a la expiración de su vigencia, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para decidir su continuidad.

Artículo 19. Régimen transitorio.

El presente Reglamento deroga los anteriores vigentes en la empresa. Ello no obstante, las sugerencias ya presentadas antes de la aprobación del mismo, continuarán tramitándose por las propias normas, sin que les sea aplicable el presente Reglamento.

El antiguo Fondo Social será gestionado por la Junta de portavoces de la representación de los trabajadores en el Comité Intercentros, dándole el destino de interés social que estime conveniente, siempre que no perjudique los intereses de la empresa e informando a ésta; todo ello de conformidad con las normas de utilización que se incluyen en el artículo 20 de este Reglamento.

La cuantía definitiva de tal fondo es la existente a la fecha de la firma del presente Convenio, y a partir de dicha fecha comenzará a devengar intereses.

Las cantidades correspondientes a sugerencias no concluidas de tramitar a dicha fecha, pasarán al Fondo de Sugerencias previsto en el capítulo IV del presente Reglamento.

Artículo 20. Normas de utilización del antiguo Fondo Social.

El Fondo Social será gestionado por la Junta de portavoces de la representación de los trabajadores en el Comité Intercentros de forma que los recursos económicos del mismo sean destinados a fines de interés social, tales como:

a) Créditos excepcionales de «interés cero» y plazo a definir para paliar situaciones de emergencia, tales como enfermedades graves de familiares dependientes de trabajadores (cónyuge e hijos), situaciones de súbito quebranto económico derivadas de causas tales como incendio, robo, etc., y supuestos asimilables a los mencionados y estimados así por la Junta de portavoces.

b) Créditos de interés reducido (mínimo legal) y plazo a definir para situaciones de necesidad económica acuciante de un trabajador entendidas así por la Junta de portavoces con carácter unánime.

c) Becas extraordinarias para trabajadores, cónyuge o hijos de los mismos en situaciones especiales.

d) Aportaciones económicas para casos de catástrofes naturales o conflictos bélicos. Estas aportaciones excepcionales serán acordadas con carácter necesariamente unánime de la Junta de portavoces y en ningún caso podrán tener carácter de apoyo político o ideológico de ningún tipo, salvo la solidaridad de carácter humanitario exclusivamente.

e) Aportaciones de interés social (limitadas al territorio español) en las mismas condiciones mencionadas en el párrafo d).

Consideraciones generales.

Las aportaciones económicas del Fondo Social recogidas en los supuestos anteriores gozan del carácter de aprobación automática por parte de la Dirección de la empresa. Para cualquier otra aportación no recogida en los supuestos antes citados será precisa la previa autorización de la Dirección.

ANEXO VII

Movilidad

Capítulo I. Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal.

Capítulo II. Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional.

CAPÍTULO I

Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal

I. Consideraciones previas:

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la empresa, originando problemas de productividad y

competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos departamentos o secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entiende la Dirección de la empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra empresa.

II. Consideraciones generales:

a) Voluntariedad: Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid a Palencia o viceversa, la Dirección de la empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

b) Antigüedad: Se considera de una forma especial la importancia de la antigüedad en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías de forma que estos cambios necesariamente deben ser realizados respetando este criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

c) Profesionalidad: La Dirección de la empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido esta normativa específica cuando los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

III. Parte dispositiva:

A) Declaración inicial: Se acuerda que la empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B) Ámbito: El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe comercial y análogas.

C) Cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados:

C.1 Cambios dentro del mismo grupo profesional.

C.1.1 Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1 Dentro de la misma factoría o centro de trabajo.

a) Ámbito: Se designará el más moderno centro del C. de Gastos donde se dé el sobrante.

b) Reclutamiento:

b.1 Categorías de Mando: Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2 Resto personal: Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

Se entienden por categorías de entrada en las de:

Mando:

Jefe de tercera Administrativo.

Jefe de tercera Técnico.

Jefe de tercera de Organización.

Delineante Proyectista A.

Encargado de Economato.

Encargado.

Encargado de Vigilancia.

Jefe de Sección de tercera.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
 Agente de Estudios de segunda.
 Agente de Métodos de segunda.
 Agente Técnico de segunda.
 Maestro segunda.

Resto personal:

Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.

Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente principal.

Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de Planos, Archivero-Bibliotecario.

c) Participación R.T.: Información a la representación de los trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2 De una factoría o dirección a otra.

a) **Ámbito:** Se designará el más moderno del departamento donde se dé el sobrante.

b) **Reclutamiento:**

b.1 **Categorías de Mando:** Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2 **Resto de personal:** Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

c) Participación R.T.: Información con tres días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

C.1.2 Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.

a) **Ámbito:** Se designará el más moderno en la empresa del centro de gastos donde se dé el sobrante. En cada envío no podrá verse afectado más del 10 por 100 del personal de cada U.E.T., salvo que las necesidades de organización lo permitan.

b) **Reclutamiento:**

b.1 **Categorías de Mando:**

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella, del centro de gastos donde se dé el sobrante. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

b.2 **Resto de personal:** Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella, del centro de gastos donde se dé el sobrante. Si la categoría solicitada es Especialista, tanto de ésta como de Oficial de tercera, dada la movilidad entre ambas.

Si no la hubiera se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

c) Participación R.T.: Información con cinco días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

D) **Comité Paritario:**

D.1 Se constituirá un Comité Paritario de representación de la empresa y representación de los trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de grupo profesional.

b) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.

c) Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.

d) Recibir información mensual numérica de personal sobrante por factorías y categorías.

e) Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente dos asesores del interior de la empresa.

f) Elaborar y aprobar, a lo largo del año 1998 una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias, en el caso de que sea necesario realizar este tipo de traslados.

Si en el año 1998 se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2 En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E) **Garantías.**

E.1 **Garantías generales.**

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente continuará con la categoría y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superiores, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

b) En los cambios realizados para el desempeño de funciones de distinta categoría, si ésta fuera inferior a la que ostenta el trabajador se descenderá únicamente a las de la inmediata inferior o a funciones análogas de una categoría incluida en la agrupación económica inmediatamente inferior, complementada con el cuadro III.

En cuanto a la situación profesional y económica, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

c) El cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de doce meses, transcurridos los cuales se entenderá existe una plaza de la categoría superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

El cambio de un trabajador de una categoría determinada al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia, no podrá tener una duración superior a doce meses.

E.2 **Garantías para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia.**

Además de las garantías establecidas con carácter general en estas normas, se acuerdan las siguientes:

E.2.1 El tiempo máximo del cambio temporal no rebasará los quince meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

E.2.2 El transporte del trabajador será por cuenta de la empresa.

E.2.3 Se abonará un plus de transporte proporcional a los días efectivamente trabajados en el centro de trabajo distinto del que se pertenece, de 15.000 pesetas al mes, con independencia de cuál sea la categoría profesional del trabajador y las funciones que realice.

Para aplicar la proporcionalidad se calculará cada mes el importe diario dividiendo las 15.000 pesetas por el número de días laborables de ese mes; en los meses de vacaciones colectivas, para dicho cálculo se considerarán éstas como laborables, excepto los sábados, aun cuando no habrá de abonarse el plus de transporte en los días de disfrute de vacaciones.

Se reducirá en quince minutos (de promedio), el tiempo actual de salida de Valladolid de los autobuses.

E.2.4 Todos aquellos trabajadores que hayan agotado el plazo máximo reglamentario del cambio temporal, de una sola vez, con carácter voluntario o forzoso, no podrán verse afectados de nuevo por este tipo de cambios hasta que no haya sido afectado todo el personal de la misma categoría o análoga no incluido en la lista de inamovibles.

Esta misma garantía se aplicará también a aquellos trabajadores que hayan permanecido en esta situación durante un período mínimo de ocho meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento, bien de una sola vez o en sucesivas.

Aquellos trabajadores que hayan sido cambiados temporalmente entre las factorías de Valladolid y Palencia y por cualquier causa se produzca suspensión del contrato de trabajo (enfermedad o accidente y excedencias), la empresa podrá retornarles a la factoría a que se ha producido el cambio hasta cumplir el plazo máximo reglamentario de quince meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

E.2.5 La indemnización para los trabajadores del centro de trabajo de Valladolid, que acepten con carácter definitivo la prestación del servicio en el centro de trabajo de Palencia, será de 2.200.000 pesetas brutas, que se abonarán de una sola vez después de suscribir el compromiso. El transporte será por cuenta de la empresa, utilizando el medio que ésta determine.

El plazo de aceptación de solicitudes, que podrán ser de todo el complejo, se cerró el 1 de agosto de 1995; la empresa se reserva, en el caso de volver a abrirse, la no aceptación de algunos candidatos con carácter excepcional.

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Montador Útiles Asientos.	Montador Útiles Ensamblados.	
Montador Útiles Asientos-Ensamblados.	Montador Útiles pequeñas prensas.	
Montador Útiles Ensamblados.	Montador Útiles Asientos.	
Montador Útiles prensas grandes.	Montador Útiles prensas pequeñas.	
Montador Útiles prensas pequeñas.	Montador Útiles prensas grandes.	
Modelista.		
Oficial Montaje Motor.	Montaje órganos.	
Oficial Montaje órganos.	Montaje Motor.	
Oficial Motor Preparado.		
Oficiales Rec. Máquinas.	Mecánico Mto. Métodos.	
Pintor Industrial.		
Pintores del Automóvil.		
Preparador de Armario.		
Punteador.	Fresador.	Mandrinador.
Rectificador.	Tornero.	Fresador.
Soldador.	Chapista.	Calderero.
Tapicero.		
Tornero.		
Tubero.	Fontanero.	Calefactor.
Verificador G.O. Chapa.	Verificador Ensamblados-Asientos.	Verificador Montaje-Mecánico.
Verificador G.O. Ensamblados-Asientos.	Verificador G.O. Chapa.	
Verificador G.O. Guarneado.	Verificador G.O. Montaje-Mecánico.	
Verificador G.O. Montaje-Mecánico.	Verificador G.O. Ensamblados-Asientos.	
Verificador G.O. Pintura.	Verificador G.O. Chapa.	

CUADRO III

Relación de categorías consideradas como inmediata inferior de aquellas que no la tienen

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo Obrero:	
Agente Producción 3. ^a	Especialista.
Mozo Especializado Almacén.	Peón.
Grupo Subalterno:	
Chófer autocar.	Chófer turismo.
Chófer camión.	Chófer turismo.
Dependiente principal.	Dependiente auxiliar.
Listero.	Auxiliar Administrativo.
Grupo Técnico:	
Agente Estudios 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Agente Métodos 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Agente Seguridad 2. ^a	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador y Verificador 3. ^a
Agente Técnico 3. ^a	Técnico 1. ^a y Analista 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a , Delineante 1. ^a , Agente Seguridad 1. ^a , Verificador 1. ^a
Verificador 3. ^a (G.T.).	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador.

CUADRO IV

Puestos a excluir de los cambios forzosos por circunstancias especiales

Puestos de carácter especial:

- Común a todas las direcciones:
 - Personal «staff» de los Directores y del Consejo de Administración. Secretarios/as de los Departamentos. Responsables de oficina.
 - Un Jefe Técnico o Administrativo por Departamento y, en casos excepcionales, uno en algunos Servicios (ejemplo de Personal).
- Dirección General-Secretaría General Técnica:
 - Personal de Asesoría Fiscal.
 - Personal de Asesoría Jurídica.
- Dirección de Estudios y Planificación:
 - Personal que realiza encuestas de mercado.
 - Personal relacionado con Renault-Francia.
- Dirección de Asuntos Sociales:
 - Dirección de Estudios y Estrategia.
 - Personal que elabora informes confidenciales.
 - Economato: Compradores.
 - Vigilancia:
 - Personal de oficina.
 - Reprografía:
 - Personal técnico de Artes Gráficas (guillotina, offset y encuadernación).
 - Personal de relaciones exteriores.
 - Equipo de estudio sistemas sociales.
- Dirección de comunicación:
 - Soportes internos.
- Dirección de compras:
 - Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).
 - Inspectores Proveedores.
- Dirección Industrial:
 - Motores:
 - Jefe Sección Metalografía (Laboratorio Central).
 - Carrocerías:
 - Ninguno.
 - Dirección producto:
 - Ninguno.
 - Factoría Palencia:
 - Jefe Laboratorio Pintura.
 - Producción:
 - Jefe Sec. responsable de modificaciones y lanzamientos.
 - Factoría Sevilla:
 - Ninguno.
 - Dirección Ingeniería:
 - Instalaciones:
 - Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.
 - Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Mantenimiento y Transporte.
 - Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.
 - Personal cualificado de taller central.
 - Métodos Centrales:
 - Personal para adquisición de bienes de Equipo.
 - Personal especializado en medios de Manutención, Transporte y Utilaje.
 - Agente de Métodos.
 - Montaje-1:
 - Producción:
 - Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
 - Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
 - Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

Montaje-2:

Jefe Laboratorio.
Producción.
Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

CAPÍTULO II

Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional

I. Exposición de motivos:

Las circunstancias actuales de la empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II. Consideración general:

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad, en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III. Tipos de movilidad funcional:

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- a) Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- b) Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.
- c) Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la empresa, a través del Departamento de Selección-Promoción-Formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este período será determinada por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una opción de traslado voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En esta opción de traslado voluntario se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de Selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta opción de traslado voluntario se declarara desierta, el Departamento de Selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviera consolidados.

IV. Órganos que intervienen:

El Departamento de Selección-Promoción-Formación.
El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
Las Jefaturas de Personal correspondientes.
Los Departamentos afectados por el cambio.
Asesores.

V. Competencias:

El Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, amparadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

VI. Límites de la movilidad funcional:

A) La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.

B) Asimismo, este tipo de movilidad de carácter obligatorio sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional.

VII. Garantías:

A) Salario:

A.1 Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a agrupación inferior.

A.2 Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3 Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

B) Puesto de trabajo:

B.1 En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

C) Voluntariedad:

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

D) Formación:

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación informando a la representación de los trabajadores.

E) En ningún caso la movilidad funcional obligatoria podrá implicar una movilidad geográfica.

VIII. Participación de la representación de los trabajadores:

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

ANEXO VIII

Medidas para afrontar situaciones especiales de producción

Como medidas especiales de producción y competitividad se acuerdan las siguientes:

1. Puntas de producción. Para completar los programas de producción la Dirección de la empresa podrá programar turnos de producción en la mañana de los sábados previstos en el calendario general como de descanso, hasta un máximo de doce sábados turno/año. Para las factorías de transformación, en caso de necesitar un número superior a los doce pactados, será necesario informar al Comité de Empresa, acordando con el mismo su distribución y las condiciones de realización de los mismos.

Con al menos siete días de antelación se informará al Comité Inter-centros sobre la realización de este tipo de sábados, incluyendo:

- Causas de la necesidad de estos trabajos.
- Número y distribución de los trabajadores afectados.
- Fechas en las que se ha de trabajar.

Al objeto de constituir los equipos necesarios para realizar dicho trabajo, se agotarán los cauces de voluntariedad, completándose los puestos no cubiertos con otros efectivos de la plantilla, designados por la empresa en función de las necesidades de organización del trabajo. No obstante se atenderán las circunstancias personales que justifiquen la ausencia. Las fechas se señalarán y comunicarán con, al menos, siete días de antelación, sin perjuicio de las variaciones en la adscripción de trabajadores concretos que puedan motivar las bajas por enfermedad o el cumplimiento de las licencias acordadas en este Convenio, que serán respetadas.

El trabajo en dichos sábados será retribuido, bien con el valor que en cada momento tengan las tablas que sobre horas extraordinarias se incluyen en el anexo IV de este Convenio, bien con el plus cuya cuantía

especifica el apartado 2 del presente anexo VIII, y descanso compensatorio. Éste será equivalente a un día de descanso por cada día de trabajo, y al plus citado —que será incompatible con el de festivos o guardería, horas extra, bolsa de vacaciones u otras compensaciones por trabajo en días de descanso— le serán aplicables las revisiones o actualizaciones que específicamente puedan pactarse, pero no las generales acordadas en este Convenio.

De los sábados trabajados por cada turno, ocho se abonarán como horas extraordinarias, y cuatro con el sistema de incentivo y descanso compensatorio. La empresa designará para cada sábado el sistema de compensación correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas por este sistema no entrarán en el cómputo de las extraordinarias a los solos efectos de los topes máximos legales establecidos para las mismas, conforme a las previsiones legales generales.

2. Tablas plus puntas de producción en pesetas/hora:

PLUS DE PUNTAS DE PRODUCCION

Categoría	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8	Niv. 9	Niv. 10	Niv. 11	Niv. 12	Niv. 13	Niv. 14	Niv. 15
Peón	968,57	1010,71	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1148,53	1176,85	1212,85	1243,18	1264,25	1280,83	1294,64	1304,32
Of.3 Fa	1001,03	1043,52	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1158,90	1181,35	1211,06	1279,10	1303,29	1320,56	1334,37	1341,28
Ofic. 3	1001,03	1043,52	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1158,90	1181,35	1211,06	1279,10	1303,29	1320,56	1334,37	1341,28
Ag. Pr. 3	1001,03	1043,52	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1158,90	1181,35	1211,06	1279,10	1303,29	1320,56	1334,37	1341,28
Moz. Alm.	1001,03	1043,52	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1158,90	1181,35	1211,06	1279,10	1303,29	1320,56	1334,37	1341,28
Especi.	1001,03	1043,52	1133,68	1133,68	1133,68	1133,68	1158,90	1181,35	1211,06	1279,10	1303,29	1320,56	1334,37	1341,28
Ag. Pr. 2	1033,16	1072,20	1112,61	1132,99	1163,68	1194,82	1220,72	1249,74	1283,60	1315,03	1335,75	1353,72	1365,80	1375,82
Ofic. 2	1033,16	1072,20	1112,61	1132,99	1163,68	1194,82	1220,72	1249,74	1283,60	1315,03	1335,75	1353,72	1365,80	1375,82
Ofic. 1	1059,41	1107,78	1135,41	1158,90	1200,00	1231,09	1259,76	1287,40	1321,59	1353,02	1373,41	1392,40	1406,57	1413,82
Ag. Pr. 1	1059,41	1107,78	1135,41	1158,90	1200,00	1231,09	1259,76	1287,40	1321,59	1353,02	1373,41	1392,40	1406,57	1413,82
Vigi. Jur.	1011,69	1048,59	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Vigilan.	1011,69	1048,59	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Ordenan.	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Portero	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Telefon.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Limpiad.	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Cociner.	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Ay. Coci.	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Camarer.	979,55	1016,72	1052,92	1085,35	1098,32	1117,76	1135,00	1161,91	1195,41	1223,52	1244,49	1261,24	1273,70	1281,43
Almace.	1032,87	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1175,26	1199,58	1225,82	1259,27	1287,32	1307,77	1325,13	1337,49	1345,22
Vig. Con.	1032,87	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1175,26	1199,58	1225,82	1259,27	1287,32	1307,77	1325,13	1337,49	1345,22
Dep. Aux.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Listero	1032,87	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1175,26	1199,58	1225,82	1259,27	1287,32	1307,77	1325,13	1337,49	1345,22
Chof. Tu.	1032,87	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1175,26	1199,58	1225,82	1259,27	1287,32	1307,77	1325,13	1337,49	1345,22
Cabo Gu.	1189,76	1230,07	1274,15	1292,59	1326,63	1353,79	1381,79	1412,02	1450,56	1482,87	1506,42	1526,42	1540,65	1549,55
Conserj.	1032,87	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1175,26	1199,58	1225,82	1259,27	1287,32	1307,77	1325,13	1337,49	1345,22
Chof. Ca.	1032,87	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	1353,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Conduct	1086,33	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	1353,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Dep. Pri.	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Encar. V.	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,41	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Encar. Ec.	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,41	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Encar. G.	1220,60	1271,00	1319,87	1364,36	1404,77	1610,68	1638,71	1670,31	1709,30	1742,31	1766,99	1787,14	1801,38	1810,69
Aux. Adm.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39

PLUS DE PUNTAS DE PRODUCCION

Categoría	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8	Niv. 9	Niv. 10	Niv. 11	Niv. 12	Niv. 13	Niv. 14	Niv. 15
Of. 2 Adm	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Of. 1 Adm	1086,33	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	1335,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Jefe 3 Ad.	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,94	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Jefe 3 Co.	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,94	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Jefe 2 Ad.	1220,60	1271,00	1319,87	1364,36	1404,77	1610,68	1638,71	1670,31	1709,30	1742,31	1766,99	1787,14	1801,38	1810,38
Jefe 2 Co.	1220,60	1271,00	1319,87	1364,36	1404,77	1610,68	1638,71	1670,31	1709,30	1742,31	1766,99	1787,14	1801,38	1810,38
Jefe 1 Ad.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
Jefe 1 Co.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
Asi. Soc.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
Per. I. T.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
A.T.S.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
Gra. Soc.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1758,99	1787,39	1819,26	1859,92	1892,56	1917,51	1937,47	1952,35	1961,77
Ingro.	1399,77	1450,33	1499,87	1544,22	1584,54	1812,33	1911,63	1944,75	1986,01	2020,66	2046,38	2067,08	2082,54	2092,29
Licenci	1399,77	1450,33	1499,87	1544,22	1584,54	1812,33	1911,63	1944,75	1986,01	2020,66	2046,38	2067,08	2082,54	2092,29
Aux. Lab.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Anal. 2	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Anal. 1	1086,33	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	1335,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Cap. Esp.	1032,86	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1279,22	1306,55	1335,93	1373,20	1404,52	1427,33	1446,69	1460,56	1469,36
Cap. Pe.	1032,86	1067,87	1106,13	1122,14	1151,69	1279,22	1306,55	1335,93	1373,20	1404,52	1427,33	1446,69	1460,56	1469,36
Encarg.	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,41	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Maes. 2	1165,67	1199,87	1248,71	1293,19	1338,94	1539,41	1567,58	1599,19	1638,66	1671,11	1696,17	1716,00	1730,26	1739,49
Contram.	1220,60	1271,00	1319,87	1364,36	1404,77	1637,52	1655,99	1698,08	1737,63	1771,21	1796,21	1816,72	1831,19	1840,67
Maes. Ta.	1220,60	1271,00	1319,87	1364,36	1404,77	1637,52	1655,99	1698,08	1737,63	1771,21	1796,21	1816,72	1831,19	1840,67
Jefe T.	1334,52	1385,00	1434,34	1478,82	1519,24	1809,38	1838,93	1871,97	1914,17	1948,06	1973,94	1994,66	2010,11	2019,96
Calcad.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Aux. ,Tec.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Rep. Pla.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Archiv.	1011,69	1048,57	1084,59	1117,06	1129,97	1149,94	1173,51	1199,58	1233,89	1261,50	1282,50	1299,76	1311,63	1319,39
Of. 2 Te.	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Ag. 2 Se.	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Deli. 2	1059,73	1096,66	1132,48	1142,83	1179,04	1207,43	1230,99	1257,93	1290,88	1318,97	1340,49	1357,35	1369,21	1377,58
Of. 1 Te.	1086,33	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	13583,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Agf. 1 Se.	1086,33	1130,37	1156,90	1201,48	1241,75	1269,67	1293,20	1320,25	13583,58	1381,24	1402,79	1419,49	1431,99	1439,60
Ofic. Espec	1126,02	1173,75	1202,85	1247,36	1290,36	1315,77	1339,36	1366,44	1399,00	1427,37	1444,85	1465,64	1472,55	1485,47

ANEXO IX

Adecuación del aparato industrial de «Fasa-Renault»I. *Introducción*

Planteada en la negociación del Convenio Colectivo interprovincial de «Fasa-Renault» para el año 1995 la necesidad de estudiar nuevas soluciones a los problemas de empleo y competitividad que, finalizado con éxito el Plan Social 89-93, en circunstancias muy distintas se presentan ahora, la Dirección de la empresa ofertó, a la conclusión del Convenio, la inmediata negociación de un nuevo marco de relaciones industriales, encaminado a abordar las medidas necesarias para salvaguardar la competitividad, única garantía verdadera del empleo.

En los últimos meses de 1995 tuvieron lugar las negociaciones de la primera Mesa para el empleo y la flexibilidad, como se acordó denominar, en la que sólo fue posible, por diversas circunstancias del momento, un primer acercamiento de posiciones, en el que los sindicatos mayoritarios en la empresa manifestaron la necesidad de negociar dentro de un plan de medidas de conjunto a medio plazo.

En las negociaciones del Convenio colectivo para los años 1996 y 1997 la Comisión Negociadora estimó preferible, siguiendo ese criterio, que aquella negociación sobre el empleo, dado su previsiblemente mayor proyección temporal, se desarrollara fuera de la del Convenio. Finalmente, con el acuerdo de Convenio estatutario, alcanzado por mayoría, se convino la constitución de la Mesa para el empleo antes de finalizar el primer período industrial del 96, de la que manifestó no se excluía una de las centrales mayoritarias que no lo había suscrito.

Concluida la negociación colectiva de 1996, se iniciaron, en el seno del Comité Intercentros, los trabajos de la negociación sobre empleo y competitividad, en la que los sindicatos UGT, mayoritario en la empresa, y la Confederación de Cuadros, manifestaron su conformidad al Acuerdo por el Empleo y la Competitividad, que constituía un marco de relaciones industriales y laborales para el período de más de tres años, hasta el 31 de diciembre de 1999, marco paralelo al que por otra parte configura el Convenio Colectivo actualmente vigente para los años 1996 y 1997, y el o los Convenios Colectivos que hasta aquella fecha puedan acordarse.

Así las cosas, y dentro del primer semestre de 1997, la Dirección de la empresa plantea la necesidad de adaptar y renegociar el Acuerdo por el Empleo y la Competitividad que culmina en un nuevo Acuerdo, aceptado por la mayoría del Comité Intercentros, denominado Acuerdo para la Adecuación del Aparato Industrial de «Fasa-Renault».

A tal efecto, el presente Acuerdo implica unos compromisos de modificación de condiciones colectivas de trabajo, considerablemente más favorables en su conjunto que las actuales, que tendrán efecto desde la firma del presente Acuerdo, cuya duración será desde esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2000.

El presente Acuerdo tendrá plena efectividad mediante su incorporación inmediata al Convenio Colectivo vigente para los años 1996 y 1997, incluyéndolo en él como anexo, con duración, independiente del ámbito temporal del resto del Convenio, hasta el 31 de diciembre del año 2000, por lo que quedará sin vigor el 1 de enero del año 2001, sin que sea susceptible de prórroga automática. Se exceptúa de dicha duración, incorporándose al Convenio sin duración determinada, la reducción de jornada (apartado II.3.1), que tendrá carácter consolidado a partir de su incorporación al Convenio Colectivo de 1998.

La incorporación inmediata al Convenio Colectivo vigente del presente acuerdo, se efectuará por empresa y representación de los trabajadores, mediante nueva convocatoria de la Comisión Negociadora del Convenio 96-97, que tramitará tal modificación en el plazo de quince días.

De conformidad con lo previsto en el artículo 4.2 del vigente Convenio Colectivo, el plan laboral y el plan social no son de aplicación a los mandos superiores.

II. *Adecuación del aparato industrial*

Este Acuerdo, suscrito entre ambas representaciones, pretende aportar posibles soluciones en los aspectos industriales, financieros, comerciales y sociales, que afectan a «Fasa-Renault» en el horizonte del año 2000, y que pueden solventarse mediante un aumento de capacidad productiva de las factorías españolas, para lo que nuestra empresa tiene que demostrar que su producto es competitivo. En la Mesa se han concretado, a petición de la representación de los trabajadores, diversos extremos, hasta elaborar un proyecto que permite afrontar el reto que plantea el horizonte 2000.

El proyecto que se acuerda, sus discusiones, propuestas y posturas, está contenido en las actas de la negociación, y en el presente documento, todo lo cual constituye el acuerdo alcanzado.

II.1 Plan industrial y de inversiones: Dado que la evolución de la situación nos podría llevar a excedentes de personal, la solución para la viabilidad económica de nuestra empresa, sólo puede venir por dos caminos: O aligeramiento de los posibles excedentes o aumento de la actividad. Por razones obvias, la Dirección y la representación de los trabajadores han propuesto como solución el aumento de la actividad, en tanto lo requiera la previsión socio industrial, a través de:

Un plan industrial para obtener más del 20 por 100 de la producción total de «Renault», mediante:

1. Previsión de fabricación, para cada uno de los años del Acuerdo, que se situaría en:

	1997	1998	1999	2000
Vehículos	375.000	450.000	445.000	425.000
Motores	452.000	612.000	740.000	751.000
Cajas V.	482.000	628.000	681.000	671.000

2. Implantación de un tercer turno en 1997 en la factoría de Villamuriel de Cerrato (Palencia) y en aquellas factorías que tengan relación de producción como consecuencia de la implantación del tercer turno en Palencia.

3. Aumento de la capacidad de motores hasta 3.000 motores/día, para lo que es necesaria una nueva organización de los turnos.

4. Aumento de la capacidad de Sevilla en mecánica y montaje de cajas hasta un 30 por 100.

Son proyectos operativos previsiblemente en el año 1997 (excepción hecha de Sevilla, que se prevé en 1998). Los efectos de estos proyectos para «Fasa-Renault» son especialmente importantes en dos aspectos fundamentales: Uno, en el mantenimiento o, incluso, aumento de su posición estratégica en el conjunto industrial de «Renault»; otro, en la influencia sobre el volumen total de empleo.

Un plan financiero de en torno a 160.000.000.000 de pesetas en inversiones en el período 1996/2000, que se destinarán a inversiones industriales, es decir a la modernización de nuestro tejido productivo, a la industrialización de nuevos vehículos y órganos, y a la conservación y puesta a nivel técnico del conjunto de las factorías. La estrategia de «Renault» en el último quinquenio tiene como objetivo consolidar a «Fasa» como primera filial del grupo y potenciar nuestra participación en el mismo.

II.2 Expedientes de regulación durante la operatividad del plan: La previsión actual respecto al expediente de regulación vertical autorizado es no aplicarlo en lo que resta del año 1997, e incluso en el período autorizado para el 98.

En cuanto al expediente horizontal, sigue siendo precisa su aplicación, pero la Dirección de la empresa lo hará en la medida estrictamente necesaria, dentro de las posibilidades de organización del trabajo.

II.3 Plan laboral.

II.3.1 Jornada: Se aplicará una jornada de reducción ya en el año 1997; pasando en consecuencia el número de horas de trabajo real, al año, a ser de mil setecientos veinte horas cincuenta centésimas, en las demás condiciones previstas en el artículo 11 del Convenio Colectivo, jornada que se consolidará automáticamente cuando se firme el Convenio Colectivo de 1998.

II.3.2 Turno especial de noche en Palencia (y unidades afectadas de Valladolid).

Trabajadores afectados: Se agotarán los cauces de la voluntariedad para constituir el tercer turno con voluntarios a turno fijo de noche. En su defecto, se aplicará la rotación a tres turnos, adscribiendo al personal necesario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del vigente Convenio Colectivo.

Jornada del turno de noche: El horario general comprenderá siete horas, de lunes a jueves (de veintidós a cinco horas), y ocho horas el viernes (de veintidós a seis horas): Treinta y seis horas semanales. Como consecuencia de ser necesario el turno de producción en sábado, que prevé el anexo VIII del Convenio, se efectuará en horario de siete a quince horas.

Las pausas se adecuarán oportunamente.

Retribución: Los trabajadores en turno fijo de noche percibirán un nuevo plus con los valores de las tablas que en anexo se adjuntan, y que en el caso del Especialista nivel 6 supone 44.000 pesetas, aproximadamente, en un mes de veinte días laborales; dicho plus es incompatible

con los actuales pluses ordinario de nocturnidad, especial de nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

II.3.3 Antigüedad: Como garantía a título personal quienes en este momento pertenezcan a la plantilla de la empresa, lo seguirán percibiendo, y devengando premios superiores, conforme a la normativa del Convenio hasta ahora vigente, actualizándose la cuantía que figura en sus tablas con el mismo porcentaje de incremento que se acuerde para la generalidad de los conceptos retributivos, salvo que se acuerde otro incremento. No devengarán este complemento las nuevas contrataciones que se efectúen en lo sucesivo.

II.3.4 Adecuación de calendarios: Los principios básicos inspiradores de la adecuación de los calendarios son, en primer lugar, la adecuación de la producción a la demanda; y en segundo lugar, el propósito de disminuir en la mayor medida posible el volumen de los expedientes de regulación de empleo temporales.

En consecuencia, las partes acuerdan lo siguiente:

a) Modificación de calendarios: La Dirección de la empresa podrá modificar el calendario (comunicándolo al Comité Intercentros con quince días de antelación), para fijar hasta un máximo de doce sábados de trabajo en el turno de mañana (o en la noche del domingo al lunes, en el caso del turno fijo de noche de Palencia y unidades afectadas de Valladolid), y en su lugar, el equivalente de lunes o viernes de descanso.

El trabajo en dichos sábados (o noche del domingo al lunes) dará lugar al percibo del plus festivo conforme a las normas de devengo de dicho plus (y además, en el antedicho trabajo en la noche del domingo al lunes, a lo que hubieran percibido en noche no festiva); en el caso de que, llegado el lunes o viernes de descanso correspondiente no fuera éste posible, se abonará como horas extras la diferencia entre el valor correspondiente a éstas, y los pluses percibidos en el festivo trabajado.

b) Días de descanso iniciales: La filosofía del establecimiento de los días de descanso se basa en el principio de disminuir la incidencia de los expedientes de regulación.

Se decidirán de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros las fechas de disfrute de los días de descanso que resten, una vez determinado, conforme a lo previsto en el artículo 12 del Convenio Colectivo, el número de los días de trabajo, el de los días de vacaciones, el de sábados y domingos en los que no coincida fiesta oficial, y el de festivos oficiales, del total de días del año.

En caso de no alcanzarse acuerdo, se aplicará lo previsto en el artículo 12.2 del Convenio Colectivo.

c) Vacaciones: El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute, con carácter general, de la siguiente forma (salvo necesidades del grupo):

a) Diecinueve días laborables, a disfrutar ininterrumpida y preferentemente en agosto.

b) Cinco días laborables, a disfrutar ininterrumpida y preferentemente en Navidad.

c) El día restante, a disfrutar, unido a los anteriores en verano o Navidad, en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

En todo lo demás, se estará a lo previsto en el artículo 16 del Convenio Colectivo.

II.3.5 Movilidad de los trabajadores a Palencia: La creación del tercer turno en Palencia va a conllevar el movimiento de un importante número de trabajadores desde Valladolid a Palencia. Esto es absolutamente necesario ya que es evidente que el mayor incremento de actividad se produce en dicha factoría. Es trabajo está en Palencia y es allí donde hay que realizarlo. Es de sentido común.

A pesar de la situación económica difícil, la Dirección de la empresa renuncia a disminuir el costo de los desplazamientos a Palencia y está de acuerdo en seguir abordando estas necesidades prioritariamente con sistemas voluntarios en base a las actuales compensaciones establecidas en el Convenio Colectivo para dichos cambios (15.000 pesetas/mes).

La Dirección de la empresa quiere transmitir a los trabajadores que va a procurar realizar dichos cambios con el menor costo social posible. Se impulsará el que dichos cambios se hagan con carácter voluntario.

II.4 Plan social.

1. Plan de formación: El plan de formación prevé inversiones por un importe de más de 14.500.000.000 de pesetas, y un total de más de 4.400.000 horas de formación, con los siguientes criterios:

Orientado a necesidades concretas que permita el aprendizaje en el puesto de trabajo y desarrolle al equipo como unidad de aprendizaje.

Impulso al progreso de las personas, potenciando la formación para proyectos transversales y la polivalencia.

Apoyo a la estrategia de la empresa, desarrollando las líneas comunes de formación para el grupo «Renault».

Implicación de todos (trabajadores, mandos y formadores), participando el mando en el desarrollo de las competencias de sus colaboradores y creando una situación de aprendizaje permanente.

2. Plan de empleo y rejuvenecimiento de plantilla: En este plan se articulan un conjunto de medidas orientadas a incentivar la baja en la empresa, temporal o definitiva, de aquellos trabajadores interesados, con la finalidad de crear empleos alternativos.

La Dirección de la empresa podrá dejar en suspenso cualquiera de estas medidas si las circunstancias así lo demandaran.

Las distintas indemnizaciones por cese definitivo en la empresa que se señalan no son acumulables y sólo se podrá acceder a una de ellas. La responsabilidad de la empresa alcanza solamente a las indemnizaciones totales que figuren en los respectivos recibos de finiquito.

2.1 Reversión de excedentes de estructura: Tránsito de plantilla mensual al grupo Obrero, con carácter voluntario. Existirán dos modalidades para llevar a cabo dicho tránsito:

a) El trabajador dispondrá de un período máximo de dos años, trabajando a mitad de tiempo, para la realización de estudios de formación profesional (coste de la formación a cargo de la empresa). Transcurrido este período, el trabajador desempeñará funciones directas o indirectas en la categoría y nivel determinados por necesidades de empresa.

Durante un período de tres años, en el que se incluye el tiempo dedicado parcialmente a la formación, se garantiza el nivel salarial de partida.

b) El trabajador pasa directamente al grupo Obrero. En este caso, percibirá una indemnización igual a la capitalización de la diferencia salarial de seis años.

2.2 Excedencias: Se concederá a quienes lo soliciten la baja temporal en la empresa, con reserva del puesto de trabajo, por un período mínimo de dos años, con posibilidad de prórroga hasta un máximo de seis años y con una indemnización de 0,20 años de salario bruto por cada año de excedencia.

2.3 Trabajo a tiempo parcial: Se podrá optar por una jornada diaria, semanal, mensual o anual (negociada con la línea jerárquica) de trabajo del 50 por 100, mientras que los salarios se situarán en un 60 por 100.

La vigencia de este contrato será de un mínimo de dos años, con posibilidad de prórroga y garantía de vuelta a la jornada completa en función de las posibilidades de la organización.

2.4 Relevé generacional: En los períodos en los que la empresa tenga necesidad de realizar contrataciones, el trabajador menor de cincuenta y nueve años podrá causar baja en la empresa con una indemnización de dos años de salario bruto, combinado con la contratación, en la categoría de Especialista, de un hijo con titulación, en principio, de Formación Profesional de segundo grado o, como mínimo, de Formación Profesional de primer grado, si supera los procesos de selección establecidos por la empresa. Si su edad es mayor de cincuenta y ocho años la indemnización establecida en el punto anterior se disminuirá en 0,5 años de salario por cada año en que sobrepase los cincuenta y ocho.

La fórmula de contratación tendrá finalmente carácter indefinido, si bien en las primeras etapas podrá ser contratado temporalmente.

2.5 Plan de acción especial de bajas por invalidez permanente durante la vigencia del Acuerdo: Los trabajadores que, como consecuencia de expedientes iniciados a partir de 1 de enero de 1997, obtengan una pensión de invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones, que tienen en cuenta el tipo de invalidez conseguida y la situación personal del trabajador:

Invalidez permanente absoluta: 50 por 100 del salario bruto de dieciocho meses, menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad transitoria.

Invalidez permanente total:

50 por 100 del salario bruto de dieciocho meses, menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad transitoria.

De seis a dieciocho meses de salario (seis meses de salario bruto para los trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad y un mes más de salario bruto por cada año de edad inferior a cincuenta y cinco. Límite de dieciocho meses).

Ayuda familiar: En ambos casos, 200.000 pesetas por cada hijo a cargo menor de veintiséis años o minusválidos, con el tope de 600.000 pesetas.

Seguros: En todos los casos, el trabajador percibe 1.100.000 pesetas del seguro del artículo 45 del Convenio Colectivo. Los demás seguros a que pueda tener derecho también son percibidos en el caso de obtener una invalidez absoluta, pero no así si la declaración es de invalidez total, en cuyo caso la indemnización es minorada en el importe de los mismos.

2.6 Contrataciones: Tienen una doble finalidad:

En primer lugar, hacer frente a la creciente exigencia de cualificación en los nuevos proyectos industriales, favoreciendo los ingresos estratégicos necesarios a dicho fin (Ingenieros, Ingenieros técnicos, Formación Profesional de segundo grado, etc.)

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la previsión de ingreso de este personal será de 2 ingresos por cada 3 bajas definitivas de contratos fijos a tiempo completo.

En segundo lugar, posibilitar, durante las puntas de fabricación, la contratación de jóvenes de forma que adquieran en su estancia en «Fasa-Renault» la formación y experiencia necesarias para mejorar su integración en el mercado laboral.

Las modalidades de contratación serán las establecidas en la legislación vigente (prácticas, etc.).

2.7 Plan de ayuda a la profesionalización e inserción de jóvenes: Este plan incluye:

Inserción laboral:

Programas de formación en alternancia.

Ayuda a la profesionalización de jóvenes sin titulación.

Becas.

Estancias temporales.

Visitas, etc.

Fórmulas de cooperación educativa:

Programas de investigación.

Proyectos comunes con universidades, instituciones, etc.

Intercambios de profesores.

2.8. Plan de ergonomía: En el campo específico de la ergonomía se velará por la reducción progresiva de los puestos de trabajo considerados mejorables, aplicando el método de análisis ergonómico «Renault». Se impulsará esta mejora continua mediante:

El cumplimiento de la «Reglé de la Qualité» (Q0010C) «Jalonnement Socio-Technique de Projet Véhicule».

El control y análisis periódico de las instalaciones ya existentes, aplicando las medidas reparadoras máximas posibles.

La formación y colaboración permanentes de los actores del proyecto (SMD, líneas jerárquicas, miembros UET y delegados de prevención).

2.9 Plan de información/comunicación: Consistente en:

Tener informada, de forma permanente, a la representación de los trabajadores, recogiendo sus sugerencias al respecto.

Informar permanentemente a toda la plantilla de la evolución de los planes industrial, financiero y social.

Se creará una Comisión de Seguimiento en la que se informe trimestralmente de la evolución del plan.

Se editará una hoja informativa a todo el personal después de cada reunión.

Se privilegiará la información a través de la línea jerárquica.

Cada año se hará una reunión de balance del año anterior y de previsión del año futuro. Se difundirá un balance anual a todos los trabajadores.

2.10 Economatos: En esta materia, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo antes del 1 de enero de 1998, incorporándose automáticamente al Convenio Colectivo para 1998.

III. Cláusula de empleo

El incremento de actividad, con el Plan Industrial para obtener más del 20 por 100 de la producción total de «Renault», las inversiones y el conjunto de previsiones que configuran el Plan Social, suponen de hecho que, de cumplirse las premisas con que han sido diseñados, queda estabilizado el empleo de la plantilla actual en el período de duración de este Acuerdo, sin acudir a reducciones de plantilla colectivas de carácter forzoso.

En función de la evolución de los efectivos a lo largo de la vigencia del Acuerdo, ambas partes, Dirección de la empresa y Sindicatos firmantes, se comprometen a analizar, estudiar, negociar y, en su caso, acordar un plan de bajas incentivadas dirigido fundamentalmente a permitir que el personal de edad pueda dejar la empresa con carácter voluntario.

IV. Comisión de Seguimiento

Estará formada por el Comité Intercentros, en la que se proporcionará información suficiente sobre la marcha del plan, al tiempo que tratará de resolver cuantas dudas de interpretación se susciten, así como un seguimiento y evolución del mismo. Dicha Comisión se dotará de sus propias normas de funcionamiento.

AÑO 1997

Plus turno fijo de noche normal para la factoría de Palencia

Obreros

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	232	240	249	276	276	276	276	279	285	293	299	304	308	311	313
55	238	247	256	276	276	276	281	286	293	301	307	313	316	319	321
60	244	254	263	276	276	282	289	295	301	308	315	320	324	326	328
65	252	260	270	276	281	290	297	303	309	317	323	328	332	335	337
70	263	274	284	291	300	310	315	320	326	334	340	344	348	349	352

Empleados

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	233	242	250	258	265	268	272	276	282	289	295	300	303	306	308
07	240	249	257	265	272	275	279	284	290	298	304	308	312	314	316
09	245	254	262	270	273	280	285	290	296	303	309	314	317	320	322
11	251	260	268	276	278	286	292	297	303	310	316	321	324	327	329

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
13	255	266	275	281	291	299	305	310	316	323	329	334	338	341	342
15	263	274	284	291	300	310	315	320	326	334	340	344	348	349	352
17	271	283	290	301	310	320	325	330	336	344	350	354	358	360	362
19	286	295	306	316	326	335	341	346	352	359	365	370	373	376	378
21	308	319	330	341	351	359	365	371	376	384	390	394	398	401	402
23	322	334	344	355	365	374	380	385	391	398	404	409	412	415	417

AÑO 1997

Plus turno fijo de noche festivo para la factoría de Palencia*Obreros*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	719	747	778	869	869	869	869	880	901	928	950	966	978	989	996
55	742	771	802	869	869	869	888	905	926	955	977	995	1.008	1.018	1.023
60	762	795	824	869	869	891	914	934	955	981	1.004	1.019	1.032	1.041	1.049
65	788	815	850	871	888	918	942	962	983	1.009	1.032	1.047	1.061	1.071	1.077
70	825	864	899	921	954	986	1.004	1.022	1.042	1.066	1.087	1.103	1.115	1.120	1.130

Empleados

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	724	755	783	810	834	843	858	870	890	915	936	951	964	973	979
07	746	779	806	833	857	867	881	899	918	944	964	980	992	1.001	1.007
09	764	795	821	849	861	883	900	918	938	962	983	998	1.011	1.020	1.026
11	786	815	842	868	876	903	924	941	961	986	1.007	1.023	1.035	1.044	1.050
13	798	834	867	887	920	949	970	987	1.008	1.032	1.053	1.069	1.081	1.090	1.096
15	825	864	899	921	954	985	1.004	1.022	1.042	1.066	1.087	1.103	1.115	1.120	1.130
17	852	893	918	955	987	1.021	1.038	1.056	1.076	1.101	1.121	1.137	1.149	1.158	1.164
19	905	934	971	1.007	1.040	1.070	1.091	1.109	1.128	1.153	1.174	1.189	1.202	1.211	1.217
21	978	1.018	1.055	1.092	1.125	1.155	1.176	1.193	1.213	1.238	1.258	1.274	1.286	1.296	1.301
23	1.026	1.066	1.104	1.141	1.173	1.203	1.223	1.241	1.261	1.286	1.307	1.322	1.335	1.344	1.350

AÑO 1998

Plus turno fijo de noche normal para la factoría de Palencia*Obreros*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	237	245	254	282	282	282	282	285	291	299	305	310	314	318	320
55	243	252	261	282	282	282	287	292	299	307	313	320	323	326	328
60	249	259	269	282	282	288	295	301	307	314	322	327	331	333	335
65	257	265	276	282	287	296	303	309	315	324	330	335	339	342	344
70	269	280	290	297	306	317	322	327	333	341	347	351	355	356	359

Empleados

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	238	247	255	263	271	274	278	282	288	295	301	306	309	312	314
07	245	254	262	271	278	281	285	290	296	304	310	314	319	321	323
09	250	259	268	276	279	286	291	296	302	309	315	321	324	327	329
11	256	265	274	282	284	292	298	303	309	317	323	328	331	334	336
13	260	272	281	287	297	305	311	317	323	330	336	341	345	348	349
15	269	280	290	297	306	317	322	327	333	341	347	351	355	356	359
17	277	289	296	307	317	327	332	337	343	351	357	361	366	368	370
19	292	301	312	323	333	342	348	353	359	367	373	378	381	384	386
21	314	326	337	348	358	367	373	379	384	392	398	402	406	409	410
23	329	341	351	362	373	382	388	393	399	406	412	418	421	424	426

AÑO 1998

Plus turno fijo de noche festivo para la factoría de Palencia

Obreros

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	734	763	794	887	887	887	887	898	920	947	970	986	999	1.010	1.017
55	758	787	819	887	887	887	907	924	945	975	998	1.016	1.029	1.039	1.044
60	778	812	841	887	887	910	933	954	975	1.002	1.025	1.040	1.054	1.063	1.071
65	805	832	868	889	907	937	962	982	1.004	1.030	1.054	1.069	1.083	1.093	1.100
70	842	882	918	940	974	1.007	1.025	1.043	1.064	1.088	1.110	1.126	1.138	1.144	1.154

Empleados

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	739	771	799	827	852	861	876	888	909	934	956	971	984	993	1.000
07	762	795	823	850	875	885	900	918	937	964	984	1.001	1.013	1.022	1.028
09	780	812	838	867	879	902	919	937	958	982	1.004	1.019	1.032	1.041	1.048
11	803	832	860	886	894	922	943	961	981	1.007	1.028	1.044	1.057	1.066	1.072
13	815	852	885	906	939	969	990	1.008	1.029	1.054	1.075	1.091	1.104	1.113	1.119
15	842	882	918	940	974	1.006	1.025	1.043	1.064	1.088	1.110	1.126	1.138	1.144	1.154
17	870	912	937	975	1.008	1.042	1.060	1.078	1.099	1.124	1.145	1.161	1.173	1.182	1.188
19	924	954	991	1.028	1.062	1.092	1.114	1.132	1.152	1.177	1.199	1.214	1.227	1.236	1.243
21	999	1.039	1.077	1.115	1.149	1.179	1.201	1.218	1.238	1.264	1.284	1.301	1.313	1.323	1.328
23	1.048	1.088	1.127	1.165	1.198	1.228	1.249	1.267	1.287	1.313	1.334	1.350	1.363	1.372	1.378

ANEXO X

Aprovechamiento de instalaciones en la factoría de motores

Con la nueva estrategia de «Renault», las capacidades máximas de las nuevas líneas a implantar estarán calculadas siempre con un aprovechamiento de los medios industriales superior al habitual, para situarse en un promedio de ciento cuarenta y cuatro horas/semana. Las líneas ya existentes deben irse acomodando a esta nueva estrategia, y de inmediato las que ya son deficitarias.

Con este objetivo y con el de la reducción de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan un nuevo sistema de organización dirigido a un mejor aprovechamiento de las instalaciones de la factoría de motores.

Los programas de la factoría, dentro del conjunto de la producción del grupo «Renault», prevén esta nueva organización en las siguientes líneas y fechas:

Áreas	Efectivos aproximados	Fecha aproximada
Mecanizado		
Cárter K	48	Octubre-noviembre 1997
Cigüeñales K	42	Octubre-noviembre 1997
Árbol de levas	26	—
Culatas	—	—

a) Principios: Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de una apertura de la fábrica con un promedio de ciento cuarenta y cuatro horas semanales, para un mejor aprovechamiento de las instalaciones.

2. En esta organización ningún trabajador realizará, con carácter habitual, más de cuarenta horas semanales.

b) Organización industrial: Los turnos se organizarán en las áreas en que sea necesario para su efectiva producción de seis días por semana.

La organización será, pues, la siguiente:

	L	M	M	J	V	S	D
Turno de mañana	X	X	X	X	X	X	
Turno de tarde	X	X	X	X	X	X	
Turno de noche	X	X	X	X	X		X

c) Encuadramiento de los trabajadores: El encuadramiento de los trabajadores en este nuevo sistema de organización se hará con carácter voluntario.

Ambas partes comparten el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos nuevos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario, buscando soluciones para aquellos trabajadores que no quieran integrarse en este sistema.

Con independencia de esta organización, la representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa continuarán estudiando todo tipo de alternativas posibles, de forma tal que se conjuguen intereses de la organización y de los trabajadores de la mejor forma posible.

d) Nuevas contrataciones: La Dirección de la empresa estudiará la posibilidad de nuevas contrataciones en función de la evaluación constante de sus efectivos y las necesidades de la organización del trabajo. En esta línea la Dirección de la empresa procederá durante el primer trimestre de 1998 a la contratación de 15 trabajadores, con las condiciones establecidas en la legislación vigente y durante el período necesario, en la factoría de motores.

e) Duración del Acuerdo: Este Acuerdo tendrá la misma duración que la establecida para el Convenio, es decir, hasta 31 de diciembre de 1998, pero sin que sea susceptible de prórroga automática. No obstante, ambas partes se comprometen a realizar conjuntamente un balance y una reflexión a finales de 1998, con objeto de evaluar el funcionamiento del sistema y establecer, en su caso, medidas correctoras.

f) Jornada: Los trabajadores afectados trabajarán el número de horas establecidas en el Convenio Colectivo como cualquier otro trabajador de «Fasa-Renault».

La jornada de trabajo real en cómputo anual se aplicará con el calendario general correspondiente excepto los sábados y domingos [ver apartado b) Organización industrial].

Se confeccionarán los cuadros de descanso correspondientes, con descanso de dos días a la semana y rotando en ciclos de seis semanas. De esta forma, en dos de ellas se descansará dos días seguidos (sábado y domingo; domingo y lunes o viernes y sábado).

g) Retribución: Será, desde el 1 de enero de 1998, la establecida en el Convenio Colectivo, con los conceptos correspondientes (nocturnidad, turnicidad, reducción jornada turno de noche), excepto el plus festivo, que se abonará incrementado aplicando el coeficiente 1,06, lo que en el caso del Especialista nivel 7 supone, aproximadamente, 7.500 pesetas en concepto de plus festivo por cada sábado de trabajo, bien en turno de mañana o en el de tarde, o por cada noche de domingo a lunes. El régimen previsto en el anexo VIII para completar programas de producción, se aplicará únicamente a los turnos que puntualmente puedan programarse en la mañana de los domingos o festivos.

No obstante lo anteriormente expresado, se determina que todos los trabajadores de las líneas afectadas que hayan sido encuadrados entre el 15 de octubre de 1997 y hasta el 1 de enero de 1998 en esta nueva organización, percibirán el plus festivo establecido en el Convenio para 1997, incrementado mediante la aplicación del coeficiente 1,06, por el trabajo en dichos sábado o domingo.

h) Expedientes: En las líneas afectadas por esta nueva organización del trabajo no serán aplicados expedientes de regulación de la producción horizontal.

i) Garantías: Los trabajadores que en su día hayan sido cambiados de puesto a otras líneas tendrán la opción de volver a integrarse en las áreas afectadas por esta nueva organización.

j) La Dirección de la empresa estudiará la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente Acuerdo no trabajen los sábados por la tarde durante los meses de julio y agosto.

ACTA DE ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FASA-RENAULT», 1998

Acta de los acuerdos complementarios pactados entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa en las deliberaciones del Convenio Colectivo

En Valladolid a 12 de enero de 1998.

Se reúnen la representación de los trabajadores y la de la empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» («Fasa-Renault»), y llegan a los siguientes acuerdos que, sin incorporarse al texto del Convenio, y con su mismo ámbito, lo complementarán.

Agrupaciones de categorías a efectos de exámenes.—La empresa acepta tratar en la Comisión de Ascensos, durante la vigencia del Convenio, la petición de revisión del plazo de validez de la aprobación de agrupaciones en los concursos.

Puestos de carácter especial.—Los puestos de carácter especial a que se alude en el anexo III del título III, del presente Convenio, se enuncian a continuación, y se aplicará de manera restrictiva, no significando que todas las plazas de los departamentos o servicios indicados tengan la condición de carácter especial.

La vigencia de este Acuerdo será la misma que la del presente Convenio.

Personal técnico o administrativo de:

Dirección Industrial:

Jefatura de Personal:

- Personal de nóminas.
- Personal que mueve fondos.

Servicio de Vigilancia-Personal de oficina.

Departamento de Estudios (personal de prototipos).

Dirección de Asuntos Sociales:

Jefatura de Personal:

- Personal de nóminas.
- Personal que mueve fondos.

Dirección Jurídico-Laboral.

Selección-Promoción-Puestos especiales.

Valoración.

Servicios médicos.

Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales.

Dirección de Estudios y Estrategia-Personal de elaboración de datos confidenciales.

Economato:

- Personal de contabilidad.
- Gestión de compras.

Dirección de Comunicación:

Soportes Internos.

Dirección General-Secretaría General Técnica:

Asesoría Fiscal.

Asesoría Jurídica.

Dirección de Compras:

Puestos especiales.

Dirección Financiera:

- Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
- Personal que mueve fondos.

Dirección de Estudios y Planificación:

- Personal que realiza encuestas de mercado.
- Personal relacionado con «Renault-Francia».

Común a todas las Direcciones:

Personal «staff» de los Directores.

Cobertura de vacantes.—Independientemente de que se esté realizando, en un gran porcentaje la cobertura con personal de interior, la empresa se ratifica en su política actual de dar preferencia a personal del interior en la cobertura de categorías de entrada, mediante selecciones del interior, pruebas de aptitud, traslados voluntarios, concursos, etc., informando pre-

viamente a la representación de los trabajadores del sistema de cobertura.

Regulación de plazas por Convenio.—Se dará al Comité de Promoción información trimestral de promociones efectuadas por centros de trabajo y departamentos.

Vehículos a crédito: Durante la vigencia de este Convenio, la empresa adjudicará, por el sistema de crédito de empresa, 130 vehículos en total al mes durante el año 1998.

El crédito de empresa comprenderá la financiación del precio del vehículo que figura en la factura, y serán a cargo del trabajador, en su totalidad, los impuestos y otros abonos que procedan, figuren o no en factura.

El trabajador, en el momento de la compra, podrá optar entre pagar el vehículo a tres años por el sistema actual, o hacerlo en cuatro años, sin mayor coste para la empresa, para lo que habrá de abonar el MIBOR vigente en cada momento (aunque sólo se revisará trimestralmente) más 3,75 por 100, gastos incluidos.

Se acuerda el aumento del descuento en la tasación de vehículos procedentes del parque hasta el 20 por 100.

De forma complementaria, la Dirección de la empresa pondrá en marcha diferentes iniciativas que permitirán la adquisición de vehículos a los trabajadores en óptimas condiciones, aunando así intereses sociales y comerciales.

Préstamos para adquisición de viviendas.—Su cuantía continúa siendo de hasta un máximo de 650.000 pesetas para el año 1998. La distribución y tratamiento administrativo de los préstamos se efectuará independientemente para Valladolid, Sevilla, Palencia y Madrid.

Se concederán, en peticiones de segundo crédito de vivienda, 20 al mes, al 7 por 100 de interés y de la misma cuantía que el primero, a aquellos trabajadores que hubieran disfrutado ya de un préstamo anterior, cuando hayan transcurrido, por lo menos, siete años desde su concesión.

La distribución y el tratamiento serán análogos a los del primer crédito.

Para los que se concedan en 1998 se aplicará un interés del 6 por 100 si son primer préstamo, y del 5,5 por 100 si son segundo; manteniendo las condiciones actuales para los demás casos.

Cambio temporal a la factoría de Villamuriel de Cerrato.—Independientemente de lo contenido en el anexo VII, la Dirección de la empresa, a través del Departamento de Selección, designará los Oficiales del grupo Obrero y Mandos Intermedios que, por necesidades de organización, deben ir en régimen de cambio temporal a la factoría de Villamuriel de Cerrato.

El tiempo máximo del cambio temporal de estos trabajadores no será superior a dieciocho meses.

El número de trabajadores afectados por este cambio durante el año 1998 será el siguiente:

Mandos intermedios: 10.
Oficiales de Fabricación: 40/85.
Oficiales de Control: 35.
Oficiales de Mantenimiento: 30.

A estos trabajadores se les aplicarán las normas establecidas en el anexo VII, salvo las que se refieren en el apartado E) a plazos de permanencia.

Nuevas tecnologías.—Para mantener la indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción, las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización de las instalaciones, robotización de las mismas y racionalización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad del producto).

La Comisión de Nuevas Tecnologías, integrada, en cuanto a la representación de los trabajadores, por siete miembros elegidos por ella, tendrá como funciones las de informar, sugerir y proponer a la Dirección de la empresa.

Igualmente, la Dirección de la empresa, a través de la Comisión de Ascensos, podrá atender determinadas solicitudes de la representación de los trabajadores, para asistencia de algunos miembros de la misma a cursos sobre nuevas tecnologías.

La Dirección de la empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria información previa sobre nuevas tecnologías, suficientemente amplia, a la representación de los trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

Comisión de Clasificación Profesional y Formación.—La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional y Formación estará formada por 14 miembros, siete pertenecientes a la representación de los trabajadores y siete por parte de la Dirección de la empresa. Las normas de funcionamiento de esta Comisión se pactarán en el seno de la misma.

En el acta de acuerdos complementarios del Convenio 1995 se recogía:

«En el Acuerdo de Plan Social 89-93 (apartado D.4) las partes se comprometieron a negociar una nueva clasificación profesional, como elemento básico de la optimización y gestión de los recursos humanos de la empresa, contando con la formación continua que permita la evolución de los trabajadores y evite su marginación, fomentando su mejor adecuación a los puestos de trabajo.

Cara a esta nueva clasificación profesional, es obviamente necesario la formación continua en nuestra empresa.

Los compromisos relativos a formación quedan incorporados al artículo 42 del Convenio.

Incorporados al Convenio Colectivo los textos previstos en los acuerdos alcanzados en el seno de las Comisiones de Clasificación y Formación, cuya interpretación habrá de efectuarse en los términos de dichos acuerdos, en las Comisiones Centrales correspondientes se adoptarán los criterios complementarios que se consideren necesarios para la aplicación de la nueva clasificación y de las modificaciones que se introducen en valoración. Transcurridos diez meses de vigencia, la Comisión de Clasificación Profesional y Formación analizará los resultados obtenidos, de cara a realizar las propuestas que estime oportuno. Dada la novedad que supone, las partes firmantes del Convenio, a la vista de estas propuestas, podrán acordar los ajustes que, excepcionalmente, fueran convenientes.

En la nueva clasificación, que se acuerda como progresivo acercamiento a la clasificación por niveles de conocimientos, más adecuada a la realidad actual que la de los oficios tradicionales, se relacionan (tanto en el artículo 48 como en las agrupaciones de categorías a efectos de retribución que figuran en el anexo IV) las categorías profesionales que permanecen como tales, quedando las anteriores categorías incluidas en éstas. Siguiendo tal distribución, las anteriores definiciones de categorías se entenderán como funciones de las nuevas categorías, hasta tanto sea posible su actualización, con la experiencia obtenida tras, al menos, un año de aplicación.

Expresamente se reconoce que la agrupación de categorías que implica la nueva clasificación no supone modificación de categoría o situación profesional a efectos de lo previsto en el número 3.a) del artículo 15, jornada reducida de verano, del vigente Convenio Colectivo.

Desde la entrada en vigor, con la firma del Convenio Colectivo, de las nuevas categorías, quedan sin efecto las hasta ese momento vigentes, sin perjuicio del respeto de los derechos adquiridos de quienes las han obtenido conforme a Convenios anteriores.

Las referencias a las denominaciones anteriores que en el Convenio Colectivo u otros acuerdos puedan permanecer, se entenderán hechas a la categoría en la que quedan incluidas.

Dentro de las categorías de Oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª del grupo Obrero, se reconoce la especialidad de Prevención-Protección.

Se crea la especialidad de Jefe de Unidad dentro de la categoría profesional de Encargado, referida a un sector de la producción con especiales responsabilidades. Se considerarán integrados en la misma a los Encargados que, a la fecha de la firma del Convenio, hayan superado el curso específico y estén prestando servicio en las áreas a que se refiere la definición de la nueva especialidad.

Dentro del grupo Obrero y de una nueva agrupación de las categorías a efectos de retribución, concretamente por encima de la actual de Oficiales de 1.ª, se crea la categoría de Oficial Especial. El acceso a tal categoría se efectuará por concurso examen. El plus voluntario de Oficiales de 1.ª A y B quedará absorbido por la retribución de la nueva categoría, cuando quienes lo perciben obtengan esta categoría, salvo que aquél fuera superior, en cuyo caso se mantendría la diferencia mientras ésta existiera.

Becas de formación.—La empresa se compromete a estudiar en el seno de la Comisión de Formación las alternativas y sugerencias que la representación de los trabajadores dé a la aplicación de las llamadas becas de formación.

Comisión Paritaria de Ritmos.—La Dirección de la empresa, en el marco establecido en la Comisión Paritaria del artículo 47 del Convenio, informará previamente a la representación de los trabajadores, de las modificaciones más importantes que se produzcan o se deriven de la puesta en marcha de una nueva organización del trabajo.

Con independencia de lo anterior, en el acta de acuerdos complementarios del Convenio de 1989, se recogía: «Conforme a lo previsto en el Plan Social, la Dirección de la empresa se compromete a estudiar, conjuntamente con la representación de los trabajadores, a lo largo de 1989, la conveniencia o no del establecimiento de pausas en las cadenas de montaje de «Fasa-Renault»; si por cualquier causa no se hubiese alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores el 31 de agosto de 1989, se pagará un plus a partir del 1 de septiembre de 1989, a los trabajadores que, exclusivamente, ocupen puestos de cadena rígida, consistente en 10 pesetas/hora por el tiempo de trabajo a prima».

Comisiones Centrales.—Se dota a las Comisiones Centrales de mayor capacidad, de tal forma que puedan realizar estudios y posibles acuerdos que posteriormente serán trasladados a los órganos centrales correspondientes.

Horario flexible.—La empresa potenciará, teniendo en cuenta las experiencias realizadas hasta el momento en la implantación del horario flexible en áreas funcionales concretas, los acuerdos a este respecto con la representación de los trabajadores para la aplicación del horario flexible en las zonas en que la organización del trabajo lo permita (oficinas técnicas, de administración, etc.), de forma autónoma en cada una y por períodos prorrogables, sin que este régimen suponga derecho adquirido para quienes lo disfruten.

Seguro de accidentes.—Con independencia del seguro regulado en el artículo 45, se contratará una póliza de accidentes profesionales para todo el personal que no tiene otra cobertura, que asegure los siguientes riesgos:

Muerte por accidente: 2.500.000 pesetas en 1998.

Invalidez permanente por accidente: Las mismas cantidades, en modalidad progresiva B-350. Este seguro se aplicará a los accidentes ocurridos desde el 1 de enero de 1991.

El régimen de devengo y abono de este seguro es el dispuesto en el artículo 45 del Convenio para el seguro básico, excepto en lo que se refiere a contingencias cubiertas e importe del seguro.

Prendas de trabajo.—La representación de la Dirección de la empresa acepta la propuesta de la representación de los trabajadores para los centros de trabajo de Valladolid y Palencia, dando opción entre camisa de verano o chaqueta en la próxima entrega.

Salud laboral.—La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estudiará la adecuación del articulado del Convenio Colectivo a los nuevos criterios de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones que la desarrollen.

Unidades elementales de trabajo.—La Dirección de la empresa, durante la vigencia del Convenio, potenciará la participación e información a la representación de los trabajadores, sobre las UET's, complementándola con una adecuada formación.

Ascensos.—La Dirección de la empresa se compromete a estudiar con la representación de los trabajadores, durante la vigencia del Convenio, la actualización del Reglamento de Ascensos y las Agrupaciones para exámenes, las condiciones de acceso de los Oficiales de 1.ª del grupo Obrero que opten a las plazas de Oficial Especial, y el paso de Especialistas a Oficial de 3.ª del grupo Obrero, así como estudiar la problemática de los atípicos.

Resolución de conflictos.—Durante la vigencia del Convenio las partes se comprometen a intentar buscar una fórmula eficaz y ajustada a nuestra realidad sociolaboral, para resolver de mutuo acuerdo, sin necesidad de acudir a instancias judiciales, los conflictos laborales, mediante un procedimiento de resolución de los mismos.

Sugerencias.—La Dirección de la empresa entregará, antes del 1 de abril de 1998, en la Comisión Central de Asistenciales, una propuesta de nueva redacción del Reglamento de Sugerencias, al objeto de negociar y llegar a acuerdos sobre el mismo, que serían incluidos en el anexo VI.

Y en prueba de conformidad y aceptación, ambas partes se afirman y ratifican en el íntegro contenido de lo acordado, firmando la presente los Secretarios de la Mesa Negociadora del referido Convenio Colectivo, el día señalado en el encabezamiento, de todo lo cual damos fe.

9108

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acta de revisión salarial para el cuarto año del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», para sus plantas de llenado y almacenes de distribución.

Visto el texto del acta de revisión salarial para el cuarto año del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», para sus plantas de llenado y almacenes de distribución (número de código: 9000812), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por todos los Delegados de Personal de las plantas de llenado y almacenes de distribución, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Tra-

bajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del acta de revisión salarial 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, 23 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL CUARTO AÑO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «UNIÓN GAS 2.000, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SUS PLANTAS DE LLENADO Y ALMACENES DE DISTRIBUCIÓN

Comisión Negociadora.

Delegados de Personal: Don Antonio Marín Benítez, don Alberto Rey Lago, don Matías Fernández Camacho, don Pedro Sánchez García, don Inocencio Salinas Echevarría y don Ricardo González García.

Representantes de la empresa: Don Alfonso Gabarrón Franco y don Jesús Muñoz Cea.

En Madrid, a 16 de febrero de 1998.

Reunidos, de una parte, los Delegados de Personal de las plantas de llenado y almacenes de distribución de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», elegidos por y entre todos los Delegados de Personal de todas las plantas de llenado y almacenes de distribución, y por tanto, plenamente legitimados para negociar el Convenio Colectivo de las plantas de llenado y almacenes de distribución de «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», y de otra parte, los representantes de la empresa con todos los requisitos necesarios para la plena validez y eficacia de la negociación a ese fin,

EXPONEN

Primero.—Que, de acuerdo a la contestación dada a la nota interior número 1/98, de fecha 2 de febrero, remitida por el Delegado señor Rey Lago a la Dirección de la empresa, se accede a mantener una reunión informativa de la situación actual de la compañía y, a su vez, dar cumplimiento al acuerdo del punto 5.º del acta anterior de fecha 15 de diciembre de 1997, con el fin de negociar la revisión del VIII Convenio Colectivo interprovincial para las plantas de llenado y almacenes de distribución en su cuarto y último año de vigencia.

Segundo.—Por parte de la Dirección de la empresa (señor Gabarrón), se hace una exposición exhaustiva de la situación actual de la compañía, así como de los últimos acontecimientos que han afectado a la misma.

Tercero.—Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, los representantes de los trabajadores aceptan una subida salarial del 2,15 por 100 con carácter retroactivo de enero de 1998.

Cuarto.—Se acuerda que la regularización de este incremento, se produzca en la nómina del presente mes de febrero de 1998.

Quinto.—Igualmente, se acuerda por ambas partes que, a partir de la nómina del presente mes de febrero, se recogerá en los distintos conceptos (sueldo, primas, complemento personal, etc.) el incremento aceptado anteriormente.

9109

RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Supermercados Alcosto, Sociedad Anónima» (número de código 9011642), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1997, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo acuerda: