

*Premio de permanencia*

(Se multiplicará por 2, 3 ó 4, según corresponda)

Tipo	7 cuatrienios	8 cuatrienios	9 cuatrienios	10 cuatrienios
18	341.093	355.506	369.919	384.333
17	306.468	319.416	332.365	345.314
16	275.536	287.179	298.822	310.465
15	247.592	258.054	268.516	278.978
14	222.651	232.058	241.465	250.872
13	200.095	208.551	217.006	225.461
12	179.878	187.478	195.077	202.677
11	161.721	168.554	175.388	182.221
10	149.714	156.040	162.366	168.692
9	105.577	110.038	114.499	118.961
8	99.852	104.071	108.291	112.511
7	94.422	98.411	102.400	106.389
6	89.328	93.102	96.877	100.651
5	84.517	88.088	91.660	95.232
4	79.967	83.346	86.725	90.105
3	75.681	78.879	82.076	85.274
2	73.483	76.588	79.693	82.799
1	71.850	74.604	77.628	80.652

**12104** RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «FASA-Renault, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «FASA-Renault, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002092), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2000, 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, resuelve:

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, 12 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FASA-RENAULT 2000/2003**

**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:

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

b) 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 2000 y su duración será de cuatro años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 2003.

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 incorpora al presente Convenio Colectivo una nueva redacción del anexo IX que sustituye y deja sin efecto la anteriormente pactada hasta 31 de diciembre de 2000, con duración, independiente del ámbito temporal del resto del Convenio, hasta 31 de diciembre del año 2003, sin que sea susceptible de prórroga automática.

Se incorpora también con duración independiente del ámbito temporal del resto del Convenio, hasta 31 de diciembre del año 2003, sin que sea susceptible de prórroga automática, el nuevo anexo VI «Reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad».

**Artículo 6. Absorción y compensación.**

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquéllas 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 octavo 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 garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores, que se incluyen en el artículo 54.º del presente Convenio.

#### 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 2000 será de 1.697,25 horas (mil seiscientos noventa y siete horas con veinticinco centésimas), que es el resultado de reducir en 129 horas con 20 centésimas las 1.826 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de cuarenta horas semanales establecida por la Ley 4/1983, de 29 de junio. Para el año 2001 el número de horas de trabajo real será de 1.689,50 horas (mil seiscientos ochenta y nueve horas con cincuenta centésimas),

resultado de reducir en 136 horas con 95 centésimas el antedicho cómputo anual de la jornada de cuarenta horas; para el año 2002 será de 1.681,75 horas (mil seiscientos ochenta y una horas con setenta y cinco centésimas), resultado de reducir en 144 horas con 70 centésimas la antedicha jornada de cuarenta horas; y para el año 2003 será de 1.674 horas (mil seiscientos setenta y cuatro horas), resultado asimismo de reducir en 152 horas con 45 centésimas la repetida jornada de 40 horas.

Esta reducción de jornada del Convenio 2000-2003 se acuerda sin perjuicio de que, por disposición legal posterior, pueda resultar de obligado cumplimiento, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la aplicación de una jornada inferior, en cuyo caso se aplicará esta última.

A las horas de trabajo real acordadas para cada uno de los años del período 2000/2003, 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 7,75 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, cambiaran a otra categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquéllas 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 figura 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 períodos 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 resto del año. 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.

Aquéllos 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, aquéllas 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. Ello a efectos de los compromisos que figuran en el presente artículo, y con exclusión de los efectos de diferente cotización (Orden de 1 de marzo de 1983) en tanto así lo determine la normativa legal.

En caso de que la normativa legal requiriera visado, 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:

- a) Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- b) Grupo subalterno: todas las categorías profesionales salvo Dependiente Principal y Almacenero.
- c) 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, aquéllos 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 recibí 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 ha sustituido a las antiguas Comisión Central Paritaria del artículo 22 y 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 y Salud, 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 y salud.

2. Del seno del Comité de seguridad y salud 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 y salud 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 y salud 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 normativa legal sobre Comités de seguridad y salud 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 tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la empresa.

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

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

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

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

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

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

**II. Situación 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 aquélla 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 disfrutaron 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 4 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	<b>ENFERMEDAD Y CONSULTA MEDICA:</b> 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 Sv <sup>o</sup> Médico Fasa o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Sv <sup>o</sup> 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	<b>DEBER INEXCUSABLE DE CARACTER PUBLICO:</b> 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 SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO 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: V <sup>o</sup> B <sup>o</sup> S. Médico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.
15	<b>FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES</b> 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	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.
- **PUENTES:** 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 los 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 naturales 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 naturales 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 Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

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

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

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

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

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

C) Turno más favorable.

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

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

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

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

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

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador

corresponderá a la empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

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

8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el 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 tabloneros de anuncios de todas las Factorías.

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

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

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

b) Para asuntos particulares la empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos 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 Seguridad Social.

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

La empresa, todos los años, 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 consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna Comisión mixta específica del tema que se considere, salvo que la Representación de los Trabajadores y la empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de asuntos asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

6. Las Comisiones 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 1.851 pesetas por afiliado para el año 2000.

Para los años 2001 a 2003 se tendrá en cuenta el incremento salarial pactado.

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.

En el Comité Intercentros, se entablarán negociaciones tras la firma del presente Convenio Colectivo, al objeto de llegar a un acuerdo.

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

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

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

1.503 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, 12.330 y 15.030 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 9.615 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.

Tal seguro consistirá en el abono de la suma que a continuación se expresa, en cada caso y por una sola vez.

Año	2000	2001	2002	2003
Importes .....	1.575.000	1.650.000	10.400 €	10.800 €
Equivalente euros .....	9.465,94 €	9.916,70 €		

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 del mismo importe expresado en el apartado A de este artículo (conforme al año de referencia), 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 que por el transcurso de los plazos de IT hayan sido dados de baja en la Seguridad Social, conforme a la normativa de aplicación, aun 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.º Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- 2.º Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- 3.º 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 médica y como límite, hasta que se agote el período de incapacidad temporal, incluidas sus correspondientes prórrogas, o proceda la baja del trabajador en la Seguridad Social por agotamiento de los plazos de IT, conforme a la normativa de aplicación.

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 constituía 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:

$$\frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\left( \begin{array}{l} \text{Número} \\ \text{horas} \\ \text{teóricas} \end{array} - \left( \begin{array}{l} \text{Vacaciones} \\ \text{y días} \\ \text{descanso} \end{array} - \left( \begin{array}{l} \text{Reducción} \\ \text{cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right) \right)}$$

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 a 1 de enero de 2000, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2000.

## 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 tradicionalmente computables para la determinación del índice de productividad de acuerdo con el Estatuto de la prima de incentivo a la productividad al que se refiere el anexo V del Convenio.

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 realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de nueve meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de quince meses para las cadenas y trabajos colectivos.

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

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

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

Con independencia de dichas Comisiones Paritarias, se constituirá una Comisión Central de Ritmos cuyas funciones se concretarán de mutuo acuerdo.

#### Artículo 48. Clasificación profesional.

En función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así

como adecuado desenvolvimiento en el medio, que solo se adquieren al cabo de los primeros años, se crean las siguientes categorías y agrupaciones económicas a efectos de retribución (de las recogidas en el anexo IV):

Durante el primer año: «Especialista A» en la agrupación 40.

Durante el segundo año: «Especialista B» en la agrupación 45.

Durante el tercer año: «Especialista C» en la agrupación 50.

Durante el primer año: «Auxiliar técnico-administrativo A» en la agrupación 02.

Durante el segundo año: «Auxiliar técnico-administrativo B» en la agrupación 03.

Durante el tercer año: «Auxiliar técnico-administrativo C» en la agrupación 04.

En el grupo obrero, los especialistas C, transcurrido el tercer año, ostentarán la categoría de Oficial de tercera del mismo grupo obrero, y en el grupo técnico administrativo, los Auxiliares Técnico-Administrativos C, transcurrido el tercer año, la nueva categoría de Oficial de tercera Técnico-Administrativo; en ambos casos con la retribución correspondiente a tal cualificación.

Al propio tiempo, y en congruencia con lo anterior, desaparece en el grupo obrero la categoría genérica de Especialista, y la de Peón; y en el grupo técnico administrativo las de Botones y Aspirantes, y se crea la de Oficial de tercera Técnico-Administrativo en la agrupación 07 en sustitución de la genérica de Auxiliar Administrativo.

#### 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 A.

Especialista B.

Especialista C.

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

#### 2. Grupo subalterno.

Cocinero.

Ordenanza.

Dependiente.

Telefonista.

Chófer de Turismo.

Almacenero.

Dependiente Principal.

Conductor de Vehículos Pesados.

#### 3. Grupo técnico administrativo.

Auxiliar Técnico-Administrativo A.

Auxiliar Técnico-Administrativo B.

Auxiliar Técnico-Administrativo C.

Oficial Técnico-Administrativo de tercera.

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.

Contraamaestre.

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.

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

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

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

b) Prima de incentivo a la productividad: Se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal (antigua «Percepción variable»), cuyo abono se efectuará según las tablas números 19 y 20 del anexo IV.

##### 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) 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, en la cuantía que se expresa en el anexo IV. Tablas de retribuciones, del presente Convenio. Tablas números 21 y 22. 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. Pluses turno fijo de noche normal y festivo. Los trabajadores en turno fijo de noche percibirán estos pluses con los valores de las tablas que en el anexo X se incluyen, y que son incompatibles con los pluses ordinario de nocturnidad, especial de nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

7. Plus aprovechamiento instalaciones. Los trabajadores que presten servicio con este sistema, percibirán los pluses con los valores de las tablas que en el anexo X se incluyen, bien por cada sábado de trabajo en turno de mañana o en el de tarde (incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso), bien por cada noche del domingo al lunes (incompatible con cualquier compensación por trabajo en horario nocturno o días de descanso).

8. Plus trabajo de modificación de la demanda. Los trabajadores que presten servicio en los sábados (o domingos noche) con el sistema previsto en el anexo X.5, percibirán este plus con los valores de las tablas que en el anexo X se incluyen (abonándose, cuando el trabajo se realice en la noche del domingo al lunes, además de dicho plus, lo que se hubiera percibido por el trabajo en noche no festiva) que será incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso.

9. El resto de los pluses se devengarán 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.

d) 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 número IV de este Convenio.

b) Percepción suplementaria: Establecida en su momento en sustitución del incentivo a la productividad por ser las tareas que se realizan en este centro de trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondieran a una medida científica de la productividad, se mantiene en las condiciones tradicionales esta 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.

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

c) 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): Se devengarán en los mismos casos que la retribución primaria excepto las licencias reglamentarias que se regirán por el cuadro del artículo 30.

D) Plus de turnicidad: Se devengarán en los siguientes casos:

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Domingos y festivos en proporción a los días trabajados.
3. Durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el período anterior, computado de vacación a vacación.

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

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

a) Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: Cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los trabajadores 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 periodo 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 aquéllos en que se haya cambiado de turno.

c) No se considerará en régimen de trabajo a turnos el trabajador 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 devengarán el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

E) Plus de nocturnidad: Se devengarán en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas.

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

Para el domingo: Al horario del turno de 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 aquéllos 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».

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

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

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

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

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

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

H) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución primaria, prima o percepción suplementaria, turnicidad, plus turno fijo de noche normal y plus turno fijo de noche festivo, plus aprovechamiento instalaciones, 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.

I) 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.

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

K) 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 periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso o superior categoría quede aquélla 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:

Plus de disminución de aptitud.

Compensación por jornada reducida de verano.

Garantías económicas (artículo 54): Plus de percepciones consolidadas (PPC); Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF). Premios por título; pluses creados antes de 1966 (a que se refería el apartado 2 del artículo 8 de Convenios anteriores); y antigüedad.

##### 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.

##### 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. *Garantías personales.*

1. Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores (los pluses que tenían carácter personal se han consolidado para las personas que el 1 de enero de 1972 los venían percibiendo):

Plus de percepciones consolidadas (PPC). Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

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, no recogidos en Convenio ni establecidos por norma legal alguna; es decir, los correspondientes a determinados puestos del personal obrero (gratificación de pintura, gratificación de chapa y gratificación de servicios de incendios) y la gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

2. Como garantía a título personal, quienes el 4 de junio de 1997 pertenecían a la plantilla de la empresa, seguirán percibiendo el complemento personal de antigüedad, y devengando premios superiores, conforme a la normativa de Convenios anteriores, y con los importes que figuran en la tabla número 3 del anexo IV de este Convenio.

## 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, transcendencia 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.<sup>a</sup> De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.<sup>a</sup> Falta de aseo o limpieza personal.

6.<sup>a</sup> No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.<sup>a</sup> No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8.<sup>a</sup> Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.<sup>a</sup> Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

1.<sup>a</sup> Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.<sup>a</sup> La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización

de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.<sup>a</sup> Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.<sup>a</sup> La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.<sup>a</sup> Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.<sup>a</sup> La embriaguez durante el trabajo.

8.<sup>a</sup> Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.<sup>a</sup> Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la misma.

11. 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. El acoso sexual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

16. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).

18. 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 ellos 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 de 1980, 4 de septiembre de 1980 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 trece. 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 2000 y condiciones económicas para los años 2001-2003**Artículo 62. *Cláusula de revisión salarial para 2000 y condiciones económicas para los años 2001-2003.*

I. Cláusula de revisión salarial para 2000. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, del mes de diciembre de 2000 registrara un aumento superior al 2 por 100 respecto del de Diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado la mencionada previsión del 2 por 100. Este aumento se abonará con efectos desde el mes del año 2000 en que el aumento del IPC acumulado respecto del índice del mes de diciembre de 1999 haya sobrepasado el 2 por 100, sirviendo por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial de 2001, y para y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1999.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre del año 2001.

## II. Condiciones económicas para 2001.

A) Salarios y otros conceptos retributivos. Los salarios y demás conceptos económicos del Convenio Colectivo cuyos valores numéricos se han actualizado como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, referidos al año 2000, serán actualizados al 1 de enero de 2001, incrementándolos en la previsión oficial del Gobierno vigente en dicha fecha sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para el 2001 más 0,5 puntos.

B) Cláusula de revisión salarial para 2001. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 2001, respecto del referido al mes de diciembre de 2000, registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 2001, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la referida previsión oficial del Gobierno.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos desde el mes del año 2001 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Gobierno y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 2000 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre del año 2002.

## III. Condiciones económicas para 2002.

A) Salarios y otros conceptos retributivos. Los salarios y demás conceptos económicos del Convenio Colectivo cuyos valores numéricos se han actualizado como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, referidos al año 2001, serán actualizados al 1 de enero de 2002, incrementándolos en la previsión oficial del Gobierno vigente en dicha fecha sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para el 2002 más 0,5 puntos.

B) Cláusula de revisión salarial para 2002. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 2002, respecto del referido al mes de diciembre de 2001, registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 2002, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la referida previsión oficial del Gobierno.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos desde el mes del año 2002 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Gobierno y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 2001 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre del año 2003.

## IV. Condiciones económicas para 2003.

A) Salarios y otros conceptos retributivos. Los salarios y demás conceptos económicos del Convenio Colectivo cuyos valores numéricos se han actualizado como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, referidos al año 2002, serán actualizados al 1 de enero de 2003, incrementándolos en la previsión oficial del Gobierno vigente en dicha fecha sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para el 2003 más 0,3 puntos.

B) Cláusula de revisión salarial para 2003. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 2003, respecto del referido al mes de diciembre de 2002, registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 2003, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la referida previsión oficial del Gobierno.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos desde el mes del año 2003 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Gobierno y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 2002 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre del año 2004.

## 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 petionario 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 petionario.

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 a 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:

a) De los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.

b) De los miembros de la Comisión de disminución de aptitud representantes de los trabajadores.

c) Por el propio servicio médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.

d) 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 a la antigüedad en la empresa.

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

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

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

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la empresa, salvo aquéllos 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, letra c), se perderá por alguna de estas causas:

a) Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el servicio médico de empresa.

b) Por no aceptar los puestos ofrecidos por la empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.

c) Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la empresa.

d) 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:

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

### 2. Funciones de la Comisión de disminución de aptitud.

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

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

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

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

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

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

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

c.1 Dentro de la propia sección.

c.2 Dentro del servicio.

c.3 Dentro del departamento.

c.4 Dentro de su centro de trabajo.

c.5 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 donde procede y adonde 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 aquéllos 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 aquéllos 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 correspondan 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 aquéllos 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 trabajadores 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. Tendrán 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 Projectista A.  
Delineante Projectista 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 segunda y primera.  
Agente Técnico de primera.  
Jefe primera Delineante Projectista.

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 adap-

tados a las características y necesidades de este centro, las cuales han sido difundidas en el libro «azul», exámenes de conocimientos básicos, normativa 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
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 .....	B.U.P.
VI .....	FP-2 (rama Administrativa), Profesor E.G.B. (Magisterio).
XI .....	FP-2 Ramas: Mecánica, Eléctrica, Electrónica, Química, Delineante, Informática. M. Ind.

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

La empresa tenderá a ir progresivamente elaborando programas específicos y publicándolos a fin de que los 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—examen y los concursos de méritos se utilizará el siguiente baremo:

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

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: de acuerdo con el baremo.

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

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

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

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

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

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

Tiempo	Identidad - Puntos	Analogía - Puntos
Hasta tres meses .....	—	—
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 reúnan 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 de este extremo al personal mediante anuncio puesto en el tablón, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los trabajadores a las pruebas de selección del exterior, junto con otros candidatos.

El Departamento de Selección y Promoción, informará al Comité de Promoción de forma que 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 oportunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido, demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

7.2. Caso en que no exista vacante.

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

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

a.1 Obreros:

De Oficial de tercera a Oficial de segunda.

De Agente de Producción de tercera a Agente de Producción de segunda.

a.2 Administrativos:

De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3 Técnicos:

De Delineante de segunda a Delineante de primera.

De Técnico de segunda a Técnico de primera.

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

De Analista de segunda a Analista de primera.

De Verificador de tercera a Verificador de segunda.

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

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

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

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

Para aquéllos trabajadores que no la tuvieran aprobada, se realizará esta prueba previamente a la de conocimientos específicos, siendo la cali-

ficación 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 ciento.

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

#### 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 al Comité de Promoción lista cerrada de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el uno por cien 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 Economato.  
 Encargado.  
 Encargado de Vigilancia.  
 Jefe de tercera Administrativo.  
 Jefe de tercera Técnico.  
 Jefe de tercera de Organización.  
 Delineante Proyectista B.  
 Jefe primera Delineante Proyectista.  
 Contraaestre.  
 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 ciento por libre designación de la empresa.  
 25 por ciento por concurso-examen.

En ascenso de resto de personal a mando:

25 por ciento por libre designación de la empresa.  
 75 por ciento 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 aquéllos 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 especialidad de Oficiales de tercera y de fabricación).

Prácticas.

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasarán a la prueba práctica todos aquéllos 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 profesiográficas 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 aquéllos 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 aquéllos trabajadores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la Agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad que convoca la plaza, fijos en plantilla de la misma categoría o de la inmediata inferior, y que sean de la misma especialidad o Grupo Profesional en el momento de efectuarse la convocatoria y que tengan aprobados los exámenes básicos de la Agrupación correspondiente.

3.1.2 Segunda convocatoria: podrán concursar todos 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 aquéllos 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 aquéllos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente Agrupación.

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

##### 3.2 Pruebas:

De conocimientos básicos.  
Específicas.  
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 tabloneros 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 setiembre.

Compensación por jornada reducida de verano.

Horas extraordinarias.

Remuneración anual.

Plus de puntas de producción (anexo VIII) y plus de trabajo de modificación de la demanda (anexo X).

#### CUADRO NÚMERO 1

##### Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categoría
	Obreros:
40	Especialista A.
45	Especialista B.
50	Especialista C.
55	Oficial de tercera.
60	Oficial de segunda.
65	Oficial de tercera.
70	Oficial especial.

#### CUADRO NÚMERO 2

##### Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categoría
	Empleados:
02	Auxiliar Técnico Administrativo A.
03	Auxiliar Técnico Administrativo B.
04	Auxiliar Técnico Administrativo C.
05	Cocinero. Ordenanza.
07	Oficial de tercera 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.

Agrupación	Categoría
19	Agente Técnico-Administrativo de primera. Jefe Técnico-Administrativo de segunda. Delineante Proyectista B. Contramaestre.
21	Jefe Técnico-Administrativo de primera. Jefe de Taller. Ayudante Técnico Sanitario. Asistente y Graduado Social.
23	Perito e Ingeniero Técnico. Ingeniero y Licenciado. Médico de Empresa.

*Tablas de retribución para 2000*

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 trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 10. Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. (Empleados).

Tabla número 11. Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros).

Tabla número 12. Retribución suplementaria para el centro de trabajo 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 bruta para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros y Empleados).

Tabla número 18. Remuneración anual bruta para el centro de trabajo de Madrid. (Obreros y Empleados).

Tabla número 19. Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).

Tabla número 20. Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).

Tabla número 21. Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).

Tabla número 22. Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).

Plus de puntas de producción (anexo VIII) y plus de trabajo de modificación de la demanda (anexo X) (Obreros y Empleados).

TABLA NÚMERO 1

*Retribución Primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros. (Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)*

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	3.335	3.473	3.619	3.933	3.933	3.933	4.020	4.098	4.201	4.334	4.436	4.520	4.581	4.629	4.653
45	3.558	3.705	3.860	4.195	4.195	4.195	4.288	4.371	4.481	4.623	4.732	4.822	4.886	4.938	4.963
50	3.780	3.936	4.101	4.457	4.557	4.557	4.556	4.644	4.761	4.912	5.028	5.123	5.192	5.246	5.273
55	4.447	4.631	4.825	5.244	5.244	5.244	5.360	5.464	5.601	5.779	5.915	6.027	6.108	6.172	6.204
60	4.570	4.780	4.960	5.244	5.244	5.381	5.524	5.646	5.779	5.937	6.081	6.177	6.263	6.316	6.362
65	4.732	4.901	5.123	5.250	5.360	5.550	5.695	5.824	5.956	6.113	6.260	6.354	6.440	6.505	6.540
70	4.966	5.208	5.426	5.563	5.770	5.969	6.083	6.195	6.321	6.475	6.602	6.700	6.778	6.808	6.869

TABLA NÚMERO 2

*Retribución Primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados. (Pesetas mensuales. Importes brutos)*

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	100.592	105.279	109.115	112.866	116.245	117.589	119.665	122.118	124.832	128.405	131.277	133.459	135.257	136.492	137.300
03	107.298	112.298	116.390	120.390	123.994	125.428	127.642	130.259	133.154	136.966	140.029	142.356	144.274	145.591	146.454
04	114.005	119.316	123.664	127.915	131.744	133.267	135.620	138.400	141.477	145.526	148.781	151.253	153.292	154.691	155.607
05	130.056	135.914	141.071	146.094	150.594	152.394	155.088	157.480	161.216	165.862	169.767	172.674	174.999	176.731	177.798
07	134.123	140.372	145.487	150.488	154.993	156.785	159.553	162.824	166.443	171.207	175.036	177.945	180.343	181.989	183.067
09	137.590	143.311	148.166	153.474	155.699	159.796	163.070	166.443	170.082	174.726	178.617	181.453	183.861	185.577	186.650
11	141.667	147.036	152.162	157.134	158.570	163.594	167.531	170.801	174.538	179.111	183.010	185.994	188.334	189.977	191.138
13	143.980	150.727	156.839	160.519	166.707	172.294	176.167	179.431	183.187	187.811	191.649	194.636	196.953	198.688	199.745
15	149.041	156.236	162.804	166.895	173.072	179.036	182.565	185.838	189.594	194.219	198.047	201.030	203.358	204.319	206.112
17	154.101	161.740	166.483	173.258	179.431	185.779	188.962	192.239	195.978	200.631	204.453	207.421	209.759	211.423	212.484
19	163.992	169.359	176.351	183.135	189.306	194.915	198.849	202.111	205.851	210.436	214.333	217.247	219.630	221.291	222.360
21	177.579	185.163	192.169	199.019	205.188	210.798	214.662	217.928	221.659	226.404	230.204	233.124	235.451	237.172	238.240
23	186.668	194.219	201.234	208.108	214.264	219.859	223.653	227.006	230.753	235.388	239.290	242.198	244.524	246.248	247.309

## TABLA NÚMERO 3

*Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo*

Los premios por antigüedad a que se refiere la garantía a título personal que especifican los artículos 53.1.A) y 54.2 del presente Convenio, se abonarán:

1. Premios por trienios: Se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cinco, con los valores que figuran en el apartado 4 siguiente.

2. En el mismo apartado 4 figura el premio especial de antigüedad para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la empresa en fecha 4 de junio de 1997. En el importe de este premio están ya comprendidos los importes que a estos trabajadores les corresponderían por los trienios.

3. Estos premios se devengarán en los mismos casos que la percepción primaria y se abonarán en vacaciones.

4. Importes (se reflejan los importes brutos en pesetas anuales, actualizándose esta cuantía con el mismo porcentaje de incremento que se acuerda en el presente Convenio para la generalidad de los conceptos retributivos).

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		25.734
1.º .....	25.734	
2.º .....	25.734	51.368
3.º .....	42.605	94.073
4.º .....	59.464	153.537
5.º .....	76.234	229.861
2.º Premio especial:		
Más de dieciocho años .....	—	260.344

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)

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	50.025	52.095	54.285	58.995	58.995	58.995	60.300	61.470	63.015	65.010	66.540	67.800	68.715	69.435	69.795
45	53.370	55.575	57.900	62.925	62.925	62.925	64.320	65.565	67.215	69.345	70.980	72.330	73.290	74.070	74.445
50	56.700	59.040	61.515	66.855	66.855	66.855	68.340	69.660	71.415	73.680	75.420	76.845	77.880	78.690	79.095
55	66.705	69.465	72.375	78.660	78.660	78.660	80.400	81.960	84.015	86.685	88.725	90.504	91.620	92.580	93.060
60	68.550	71.700	74.400	78.660	78.660	80.715	82.860	84.690	86.685	89.055	91.215	92.655	93.945	94.740	95.430
65	70.980	73.515	76.845	78.750	80.400	83.250	85.425	87.360	89.340	91.695	93.900	95.310	96.600	97.575	98.100
70	74.490	78.120	81.390	83.445	86.550	89.535	91.245	92.925	94.815	97.125	99.030	100.500	101.670	102.120	103.035

TABLA NÚMERO 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros. (Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	50.296	52.640	54.558	56.433	58.123	58.795	59.833	61.059	62.416	64.203	65.639	66.730	67.629	68.246	68.650
03	53.649	56.149	58.195	60.195	61.997	62.714	63.821	65.130	66.577	68.483	70.015	71.178	72.137	72.796	73.227
04	57.003	59.658	61.832	63.958	65.872	66.634	67.810	69.200	70.739	72.763	74.391	75.627	76.646	77.346	77.804
05	65.028	67.957	70.536	73.047	75.297	76.197	77.544	78.740	80.608	82.931	84.884	86.337	87.500	88.366	88.899
07	67.062	70.186	72.744	75.244	77.497	78.393	79.777	81.412	83.222	85.604	87.518	88.973	90.172	90.995	91.534
09	68.795	71.656	74.083	76.737	77.850	79.898	81.535	83.222	85.041	87.363	89.309	90.727	91.931	92.789	93.325
11	70.834	73.518	76.081	78.567	79.285	81.797	83.766	85.401	87.269	89.556	91.505	92.997	94.167	94.989	95.569
13	71.990	75.364	78.420	80.260	83.354	86.147	88.084	89.716	91.594	93.906	95.825	97.318	98.477	99.344	99.873
15	74.521	78.118	81.402	83.448	86.536	89.518	91.283	92.919	94.797	97.110	99.024	100.515	101.679	102.160	103.056
17	77.051	80.870	83.242	86.629	89.716	92.890	94.481	96.120	97.989	100.316	102.227	103.711	104.880	105.712	106.242
19	81.996	84.680	88.176	91.568	94.653	97.458	99.425	101.056	102.926	105.218	107.167	108.624	109.815	110.646	111.180
21	88.790	92.582	96.085	99.510	102.594	105.399	107.331	108.964	110.830	113.102	115.102	116.562	117.726	118.586	119.120
23	93.334	97.110	100.617	104.054	107.132	109.930	111.827	113.377	115.377	117.694	119.645	121.099	122.262	123.124	123.655

TABLA NÚMERO 6

Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros

(Importes brutos por hora)

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	1.235	1.322	1.403	1.607	1.607	1.607	1.659	1.707	1.759	1.828	1.881	1.925	1.957	1.984	2.000
45	1.317	1.410	1.497	1.714	1.714	1.714	1.770	1.821	1.876	1.950	2.006	2.053	2.087	2.116	2.134
50	1.399	1.498	1.590	1.821	1.821	1.821	1.880	1.935	1.993	2.071	2.132	2.181	2.218	2.248	2.267
55	1.646	1.762	1.871	2.142	2.142	2.142	2.212	2.276	2.345	2.437	2.508	2.566	2.609	2.645	2.667
60	1.685	1.810	1.914	2.142	2.142	2.189	2.270	2.336	2.405	2.488	2.566	2.615	2.662	2.692	2.718
65	1.741	1.852	1.969	2.142	2.148	2.244	2.322	2.395	2.463	2.548	2.622	2.676	2.719	2.757	2.778
70	1.804	1.940	2.054	2.161	2.264	2.362	2.433	2.496	2.561	2.645	2.715	2.767	2.808	2.834	2.863



TABLA NÚMERO 7

*Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados*

(Importes brutos por hora)

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	1.229	1.322	1.394	1.464	1.530	1.589	1.635	1.683	1.733	1.796	1.847	1.885	1.917	1.941	1.958
03	1.310	1.410	1.487	1.562	1.632	1.694	1.744	1.795	1.848	1.915	1.970	2.010	2.045	2.070	2.089
04	1.392	1.498	1.580	1.659	1.734	1.800	1.853	1.907	1.964	2.035	2.094	2.136	2.173	2.200	2.219
05	1.593	1.711	1.810	1.905	1.991	2.069	2.130	2.184	2.252	2.336	2.405	2.457	2.484	2.531	2.552
07	1.638	1.762	1.859	1.952	2.040	2.118	2.180	2.244	2.310	2.394	2.463	2.513	2.556	2.588	2.611
09	1.675	1.793	1.891	1.986	2.074	2.152	2.218	2.284	2.347	2.433	2.502	2.552	2.594	2.625	2.649
11	1.720	1.834	1.934	2.028	2.105	2.194	2.270	2.332	2.396	2.478	2.549	2.601	2.644	2.677	2.700
13	1.748	1.878	1.986	2.091	2.194	2.290	2.363	2.426	2.491	2.575	2.645	2.697	2.739	2.770	2.794
15	1.804	1.940	2.054	2.161	2.264	2.362	2.433	2.496	2.561	2.645	2.715	2.767	2.808	2.834	2.863
17	1.859	2.000	2.118	2.230	2.335	2.436	2.502	2.566	2.629	2.716	2.785	2.837	2.880	2.911	2.932
19	1.969	2.107	2.226	2.340	2.442	2.535	2.611	2.676	2.740	2.823	2.893	2.944	2.987	3.017	3.041
21	2.142	2.280	2.398	2.513	2.617	2.711	2.784	2.847	2.913	2.997	3.068	3.118	3.160	3.201	3.214
23	2.242	2.379	2.498	2.613	2.716	2.809	2.883	2.948	3.012	3.096	3.166	3.216	3.259	3.292	3.314

TABLA NÚMERO 8

*Compensación por jornada reducida para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia*

(Importes brutos pesetas por hora)

Agr.	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	429	496	547	597	646	672	715	752	790	809	842	861	865	894	895
07	473	546	586	640	672	715	752	804	819	844	865	895	911	911	944
09	496	547	622	666	700	752	804	809	844	865	895	911	950	965	978
11	541	597	646	690	736	790	819	844	865	911	944	965	978	979	1.012
13	597	666	700	752	804	844	865	911	944	978	1.012	1.029	1.035	1.035	1.038
15	640	714	752	804	846	894	920	959	991	1.027	1.049	1.082	1.090	1.090	1.102
17	677	752	804	844	895	944	978	1.012	1.035	1.070	1.082	1.134	1.141	1.146	1.158
19	779	819	865	911	978	1.017	1.035	1.077	1.111	1.146	1.158	1.171	1.203	1.208	1.229
21	863	944	1.012	1.035	1.077	1.141	1.158	1.195	1.208	1.252	1.293	1.302	1.327	1.343	1.346
23	950	1.012	1.038	1.111	1.158	1.195	1.229	1.277	1.293	1.327	1.368	1.369	1.391	1.403	1.412

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
40	3.619	3.707	3.803	3.833	3.930	4.020
45	3.860	3.954	4.057	4.088	4.192	4.288
50	4.101	4.202	4.310	4.344	4.454	4.556
55	4.825	4.943	5.071	5.110	5.240	5.360
60	5.148	5.166	5.267	5.379	5.515	5.646
65	5.553	5.636	5.712	5.792	5.878	5.961
70	6.021	6.165	6.309	6.454	6.597	6.740

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
02	109.163	112.353	115.522	116.990	120.518	124.941
03	116.440	119.843	123.223	124.790	128.552	133.270
04	123.718	127.333	130.925	132.589	136.587	141.600
05	135.984	140.262	144.554	148.846	153.099	155.099
07	145.550	149.804	154.029	155.987	160.690	166.588
09	153.518	155.114	159.012	163.832	169.282	174.739
11	159.380	163.024	168.031	173.029	178.020	183.032
13	172.306	176.783	181.267	185.737	190.212	194.643
15	180.643	184.968	189.294	193.602	197.914	202.207
17	188.977	193.144	197.320	201.458	205.622	209.777
19	202.137	205.971	209.798	213.654	217.489	221.318
21	221.689	224.995	228.322	231.637	234.942	238.266
23	242.138	243.236	244.277	245.291	246.298	247.326

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
40	869	956	996	1.082	1.173	1.211
45	926	1.019	1.062	1.154	1.251	1.291
50	984	1.083	1.129	1.227	1.329	1.372
55	1.158	1.274	1.328	1.443	1.564	1.614
60	1.274	1.390	1.506	1.564	1.677	1.733
65	1.564	1.614	1.677	1.733	1.797	1.847
70	1.586	1.699	1.810	1.924	2.037	2.147

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
02	25.736	28.826	31.909	34.994	38.097	41.186
03	27.452	30.747	34.036	37.326	40.637	43.931
04	29.168	32.669	36.163	39.659	43.177	46.677
05	29.826	33.724	37.607	41.483	45.376	49.246
07	34.315	38.434	42.545	46.658	50.796	54.914
09	38.503	42.483	46.479	50.461	54.486	58.467

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
11	42.362	46.188	50.018	53.829	57.656	61.484
13	45.933	49.463	52.991	56.532	60.049	63.581
15	47.573	50.956	54.330	57.705	61.076	64.459
17	49.219	52.445	55.672	58.885	62.104	65.329
19	52.214	55.136	58.056	60.977	63.893	66.826
21	54.894	57.535	60.154	62.771	65.390	68.037
23	63.554	64.429	65.329	66.221	67.114	68.956

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
40	54.285	55.605	57.045	57.495	58.950	60.300
45	57.900	59.310	60.855	61.320	62.880	64.320
50	61.515	63.030	64.650	65.160	66.810	68.340
55	72.375	74.145	76.065	76.650	78.600	80.400
60	77.220	77.490	79.005	80.685	82.725	84.690
65	83.295	84.540	85.680	86.880	88.170	89.415
70	90.315	92.475	94.635	96.810	98.955	101.100

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
02	54.582	56.177	57.761	58.495	60.259	62.471
03	58.220	59.922	61.612	62.395	64.276	66.635
04	61.859	63.667	65.463	66.295	68.294	70.800
05	67.992	70.131	72.277	74.423	76.550	77.550
07	72.775	74.902	77.015	77.994	80.345	83.294
09	76.759	77.557	79.506	81.916	84.641	87.370
11	79.690	81.512	84.016	86.515	89.010	91.516
13	86.153	88.392	90.634	92.869	95.106	97.322
15	90.322	92.484	94.647	96.801	98.957	101.104
17	94.489	96.572	98.660	100.729	102.811	104.889
19	101.069	102.986	104.899	106.827	108.745	110.659
21	110.845	112.498	114.161	115.819	117.471	119.133
23	121.069	121.618	122.139	122.646	123.149	123.663

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
40	1.415	1.468	1.511	1.565	1.622	1.664
45	1.509	1.566	1.611	1.669	1.730	1.775
50	1.603	1.663	1.712	1.773	1.839	1.886
55	1.886	1.957	2.014	2.086	2.163	2.219
60	2.025	2.090	2.157	2.211	2.289	2.349
65	2.271	2.312	2.354	2.397	2.442	2.485
70	2.405	2.484	2.561	2.641	2.721	2.800

TABLA NÚMERO 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Empleados

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
02	1.401	1.463	1.529	1.594	1.662	1.739
03	1.494	1.561	1.631	1.700	1.773	1.855
04	1.588	1.658	1.733	1.806	1.884	1.971

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	1.719	1.803	1.888	1.971	2.056	2.139
07	1.868	1.951	2.039	2.125	2.216	2.319
09	1.995	2.075	2.155	2.249	2.345	2.442
11	2.121	2.197	2.290	2.379	2.470	2.560
13	2.298	2.378	2.462	2.545	2.624	2.709
15	2.405	2.484	2.561	2.641	2.721	2.800
17	2.510	2.586	2.664	2.739	2.815	2.890
19	2.685	2.755	2.823	2.892	2.960	3.030
21	2.922	2.983	3.045	3.108	3.166	3.228
23	3.229	3.250	3.268	3.288	3.307	3.337

TABLA NÚMERO 17

Remuneración anual bruta para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros y Empleados)

(Devengos generales fijos)

Se incluye la «Prima de incentivo a la productividad», por ser concepto retributivo de cuantía fija.

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
40	1	83.375	1.137.235	14.255	194.442	100.050	100.050	50.025	50.025	1.729.457
	2	86.825	1.184.293	17.819	243.051	104.190	104.190	52.095	52.095	1.844.558
	3	90.475	1.234.079	20.492	279.511	108.570	108.570	54.285	54.285	1.950.267
	4	98.325	1.341.153	27.442	374.302	117.990	117.990	58.995	58.995	2.195.192
	5	98.325	1.341.153	27.442	374.302	117.990	117.990	58.995	58.995	2.195.192
	6	98.325	1.341.153	27.442	374.302	117.990	117.990	58.995	58.995	2.195.192
	7	100.500	1.370.820	29.402	401.036	120.600	120.600	60.300	60.300	2.263.558
	8	102.450	1.397.418	31.183	425.340	122.940	122.940	61.470	61.470	2.325.211
	9	105.025	1.432.541	32.787	447.215	126.030	126.030	63.015	63.015	2.395.658
	10	108.350	1.477.894	34.926	476.384	130.020	130.020	65.010	65.010	2.487.613
	11	110.900	1.512.676	36.707	500.687	133.080	133.080	66.540	66.540	2.560.210
	12	113.000	1.541.320	37.955	517.703	135.600	135.600	67.800	67.800	2.616.778
	13	114.525	1.562.121	39.024	532.284	137.430	137.430	68.715	68.715	2.660.244
	14	115.725	1.578.489	39.915	544.437	138.870	138.870	69.435	69.435	2.695.176
	15	116.325	1.586.673	40.628	554.159	139.590	139.590	69.795	69.795	2.716.55
45	1	88.950	1.213.278	15.206	207.403	106.740	106.740	53.370	53.370	1.845.057
	2	92.625	1.263.405	19.007	259.255	111.150	111.150	55.575	55.575	1.967.742
	3	96.500	1.316.260	21.858	298.143	115.800	115.800	57.900	57.900	2.080.161
	4	104.875	1.430.495	29.271	399.253	125.850	125.850	62.925	62.925	2.341.444
	5	104.875	1.430.495	29.271	399.253	125.850	125.850	62.925	62.925	2.341.444
	6	104.875	1.430.495	29.271	399.253	125.850	125.850	62.925	62.925	2.341.444
	7	107.200	1.462.208	31.362	427.771	128.640	128.640	64.320	64.320	2.414.460
	8	109.275	1.490.511	33.262	453.697	131.130	131.130	65.565	65.565	2.480.135
	9	112.025	1.528.021	34.973	477.028	134.430	134.430	67.215	67.215	2.555.337
	10	115.575	1.576.443	37.254	508.141	138.690	138.690	69.345	69.345	2.653.483
	11	118.300	1.613.612	39.155	534.067	141.960	141.960	70.980	70.980	2.731.014
	12	120.550	1.644.302	40.485	552.215	144.660	144.660	72.330	72.330	2.791.532
	13	122.150	1.666.126	41.626	567.772	146.580	146.580	73.290	73.290	2.837.413
	14	123.450	1.683.858	42.576	580.730	148.140	148.140	74.070	74.070	2.875.033
	15	124.075	1.692.383	43.336	591.103	148.890	148.890	74.445	74.445	2.897.567
50	1	94.500	1.288.980	16.156	220.368	113.400	113.400	56.700	56.700	1.960.204
	2	98.400	1.342.176	20.195	275.460	118.080	118.080	59.040	59.040	2.090.471
	3	102.525	1.398.441	23.224	316.779	123.030	123.030	61.515	61.515	2.210.059
	4	111.425	1.519.837	31.100	424.207	133.710	133.710	66.855	66.855	2.487.700
	5	111.425	1.519.837	31.100	424.207	133.710	133.710	66.855	66.855	2.487.700
	6	111.425	1.519.837	31.100	424.207	133.710	133.710	66.855	66.855	2.487.700
	7	113.900	1.553.596	33.322	454.509	136.680	136.680	68.340	68.340	2.565.366
	8	116.100	1.583.604	35.341	482.051	139.320	139.320	69.660	69.660	2.635.056
	9	119.05	1.623.501	37.159	506.842	142.830	142.830	71.415	71.415	2.715.016
	10	122.800	1.674.992	39.582	539.902	147.360	147.360	73.680	73.680	2.819.356
	11	125.700	1.714.548	41.602	567.444	150.840	150.840	75.420	75.420	2.991.814
	12	128.075	1.746.943	43.015	586.728	153.690	153.690	76.845	76.845	2.965.831
	13	129.800	1.770.472	44.227	603.256	155.760	155.760	77.880	77.880	3.015.035
	14	131.150	1.788.886	45.237	617.025	157.380	157.380	78.690	78.690	3.054.438
	15	131.825	1.798.093	46.045	628.047	158.190	158.190	79.095	79.095	3.078.579

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
55	1	111.175	1.516.427	19.007	259.255	133.410	133.410	66.705	66.705	2.306.094
	2	115.775	1.579.171	23.759	324.069	138.930	138.930	69.465	69.465	2.459.564
	3	120.625	1.645.325	27.323	372.679	144.750	144.750	72.375	72.375	2.600.201
	4	131.100	1.788.204	36.589	499.067	157.320	157.320	78.660	78.660	2.926.920
	5	131.100	1.788.204	36.589	499.067	157.320	157.320	78.660	78.660	2.926.920
	6	131.100	1.788.204	36.589	499.067	157.320	157.320	78.660	78.660	2.926.920
	7	134.000	1.827.760	39.202	534.715	160.800	160.800	80.400	80.400	3.018.077
	8	136.600	1.863.224	41.578	567.121	163.920	163.920	81.960	81.960	3.100.282
	9	140.025	1.909.941	43.716	596.286	168.030	168.030	84.015	84.015	3.194.058
	10	144.475	1.970.639	46.567	635.177	173.370	173.370	86.685	86.685	3.316.9969
	11	147.875	2.107.015	48.943	667.583	177.450	177.450	88.725	88.725	3.413.766
	12	150.675	2.055.207	50.606	690.269	180.810	180.810	90.405	90.405	3.489.188
	13	152.700	2.082.828	52.032	709.713	183.240	183.240	91.620	91.620	3.546.993
	14	154.300	2.104.652	53.220	725.914	185.160	185.160	92.580	92.580	3.593.565
	15	155.100	2.115.564	54.170	738.879	186.120	186.120	93.060	96.060	3.622.073
60	1	114.250	1.558.370	19.007	259.255	137.100	137.100	68.550	68.550	2.362.182
	2	119.500	1.629.980	23.759	324.069	143.400	143.400	71.700	71.700	2.527.508
	3	124.000	1.691.360	27.323	372.679	148.800	148.800	74.400	74.400	2.661.761
	4	131.100	1.788.204	36.589	499.067	157.320	157.320	78.660	78.660	2.926.920
	5	131.100	1.788.204	36.589	499.067	157.320	157.320	78.660	78.660	2.926.920
	6	134.525	1.834.921	36.589	499.067	161.430	161.430	80.715	80.715	2.989.392
	7	138.100	1.883.684	39.202	534.715	165.720	165.720	82.860	82.860	3.092.861
	8	141.150	1.925.286	41.578	567.121	169.380	169.380	84.690	84.690	3.183.274
	9	144.475	1.970.639	43.716	596.286	173.370	173.370	86.685	86.685	3.275.226
	10	148.425	2.024.517	46.567	635.177	178.110	178.110	89.055	89.055	3.3898.017
	11	152.025	2.073.621	48.943	667.583	182.430	182.430	91.215	91.215	3.489.462
	12	154.425	2.106.357	50.606	690.269	185.310	185.310	92.655	92.655	3.557.588
	13	156.575	2.135.683	52.032	709.713	187.890	187.890	93.945	93.945	3.617.673
	14	157.900	2.153.756	53.220	725.914	189.480	189.480	94.740	94.740	3.695.229
	15	159.050	2.169.442	54.170	738.879	190.860	190.860	95.430	95.430	3.694.121
65	1	118.300	1.613.612	19.007	259.255	141.960	141.960	70.980	70.980	2.436.054
	2	122.525	1.671.241	23.759	324.069	147.030	147.030	73.515	73.515	2.582.684
	3	128.075	1.746.943	27.323	372.679	153.690	153.690	76.845	76.845	2.736.089
	4	131.250	1.790.250	36.589	499.067	157.500	157.500	78.750	78.750	2.929.656
	5	134.000	1.827.760	36.589	499.067	160.800	160.800	80.400	80.400	2.979.816
	6	138.750	1.892.550	36.589	499.067	166.500	166.500	83.250	83.250	3.066.456
	7	142.375	1.941.995	39.202	534.715	170.850	170.850	85.425	85.425	3.170.837
	8	145.600	1.985.984	41.578	567.121	174.720	174.720	87.360	87.360	3.264.442
	9	148.900	2.030.996	43.716	596.286	178.680	178.680	89.340	89.340	3.355.938
	10	152.825	2.084.533	46.567	635.177	183.390	183.390	91.695	91.695	3.469.273
	11	156.500	2.134.660	48.943	667.583	187.800	187.800	93.900	93.900	3.571.086
	12	158.850	2.166.714	50.606	690.269	190.620	190.620	95.310	95.310	3.638.300
	13	161.000	2.196.040	52.032	709.713	193.200	193.200	96.600	96.600	3.698.385
	14	162.625	2.218.205	53.220	725.914	195.150	195.150	97.575	97.575	3.745.413
	15	163.500	2.230.140	54.170	738.879	196.200	196.200	98.100	98.100	3.775.289
70	1	124.150	1.693.406	19.007	259.255	148.980	148.980	74.490	74.490	2.542.758
	2	130.200	1.775.928	23.759	324.069	156.240	156.240	78.120	78.120	2.722.676
	3	135.650	1.850.266	27.323	372.679	162.780	162.780	81.390	81.390	2.874.257
	4	139.075	1.896.983	36.589	499.067	166.890	166.890	83.445	83.445	3.072.384
	5	144.250	1.967.570	36.589	499.067	173.100	173.100	86.550	86.550	3.166.776
	6	149.225	2.035.429	36.589	499.067	179.070	179.070	89.535	89.535	3.257.520
	7	152.075	2.074.303	39.202	534.715	182.490	182.490	91.245	91.245	3.347.765
	8	154.875	2.112.495	41.578	567.121	185.850	185.850	92.925	92.925	3.433.618
	9	158.025	2.155.461	43.716	596.286	189.630	189.630	94.815	94.815	3.522.378
	10	161.875	2.207.975	46.567	635.177	194.250	194.250	97.125	97.125	3.634.345
	11	165.050	2.251.282	48.943	667.583	198.060	198.060	99.030	99.030	3.727.038
	12	167.500	2.284.700	50.606	690.269	201.000	201.000	100.500	100.500	3.796.076
	13	169.450	2.311.298	52.032	709.713	203.340	203.340	101.670	101.670	3.852.513
	14	170.200	2.321.528	53.220	725.914	204.240	204.240	102.120	102.120	3.883.581
	15	171.725	2.342.329	54.170	738.879	206.070	206.070	103.035	103.035	3.925.313
02	1	83.827	1.123.277	14.453	193.672	100.592	100.592	50.296	50.296	1.717.005
	2	87.732	1.175.616	18.067	242.097	105.279	105.279	52.640	52.640	1.839.349
	3	90.929	1.218.451	20.777	278.408	109.115	109.115	54.558	54.558	1.935.911
	4	94.055	1.260.337	23.306	312.300	112.866	112.866	56.433	56.433	2.028.595
	5	96.871	1.298.069	25.654	343.770	116.245	116.245	58.123	58.123	2.113.100
	6	97.991	1.313.077	27.822	372.819	117.589	117.589	58.795	58.795	2.164.478

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	7	99.721	1.336.259	29.809	399.448	119.665	119.665	59.833	59.833	2.224.234
	8	101.765	1.363.651	31.617	423.665	122.118	122.118	61.059	61.059	2.287.051
	9	104.027	1.393.957	33.243	445.452	124.832	124.832	62.416	62.416	2.351.174
	10	107.004	1.433.856	35.410	464.501	128.405	128.405	64.203	64.203	2.435.988
	11	109.397	1.465.927	37.217	498.709	131.277	131.277	65.639	65.639	2.505.082
	12	111.216	1.490.292	38.482	515.655	133.459	133.459	66.730	66.730	2.556.022
	13	112.714	1.510.370	39.566	530.180	135.257	135.257	67.629	67.629	2.598.601
	14	113.743	1.524.161	40.469	542.284	136.492	136.492	68.246	68.246	2.630.132
	15	114.417	1.533.183	41.191	551.967	137.300	137.300	68.650	68.650	2.652.658
03	1	89.415	1.198.161	15.417	206.584	107.298	107.298	53.649	53.649	1.831.470
	2	93.582	1.253.994	19.271	258.236	112.298	112.298	56.149	56.149	1.961.977
	3	96.992	1.299.688	22.162	296.969	116.390	116.390	58.195	58.195	2.064.981
	4	100.325	1.344.355	24.860	333.120	120.390	120.390	60.195	60.195	2.163.829
	5	103.328	1.384.600	27.365	366.688	123.994	123.994	61.997	61.997	2.253.962
	6	104.523	1.400.613	29.677	397.674	125.428	125.428	62.714	62.714	2.328.771
	7	106.368	1.425.336	31.797	426.078	127.642	127.642	63.821	63.821	2.372.505
	8	108.549	1.454.559	33.724	451.909	130.259	130.259	65.130	65.130	2.439.519
	9	110.962	1.486.886	35.459	475.149	133.154	133.154	66.577	66.577	2.507.917
	10	114.138	1.529.454	37.771	506.135	136.966	136.966	68.483	68.483	2.598.396
	11	116.691	1.563.657	39.698	531.957	140.029	140.029	70.015	70.015	2.672.091
	12	118.630	1.589.642	41.047	550.032	142.356	142.356	71.178	71.178	2.726.419
	13	120.228	1.611.060	42.203	565.525	144.274	144.274	72.137	72.137	2.771.838
	14	121.326	1.625.766	43.167	578.436	145.591	145.591	72.796	72.796	2.805.468
	15	122.045	1.635.403	43.938	588.765	146.454	146.454	73.227	73.227	2.829.512
04	1	95.004	1.273.056	16.380	219.495	114.005	114.005	57.003	57.003	1.945.951
	2	99.430	1.332.362	20.476	274.376	119.316	119.316	59.658	59.658	2.084.592
	3	103.053	1.380.915	23.547	315.530	123.664	123.664	61.832	61.832	2.194.036
	4	106.596	1.428.384	26.413	353.940	127.915	127.915	63.958	63.958	2.299.079
	5	109.787	1.471.141	29.075	389.606	131.744	131.744	65.872	65.872	2.394.841
	6	111.056	1.488.148	31.532	422.529	133.267	133.267	66.634	66.634	2.453.066
	7	113.017	1.514.423	33.784	452.708	135.620	135.620	67.810	67.810	2.520.792
	8	115.333	1.545.467	35.832	480.153	138.400	138.400	69.200	69.200	2.591.986
	9	117.897	1.579.827	37.675	504.845	141.477	141.477	70.739	70.739	2.664.676
	10	121.272	1.625.040	40.132	537.768	145.526	145.526	72.763	72.763	2.760.790
	11	123.984	1.661.388	42.179	565.204	148.781	148.781	74.391	74.391	2.839.099
	12	126.044	1.688.992	43.613	584.409	151.253	151.253	75.627	75.627	2.896.817
	13	127.743	1.711.761	44.841	600.870	153.292	153.292	76.646	76.646	2.945.901
	14	128.909	1.727.383	45.865	614.588	154.691	154.691	77.346	77.346	2.980.819
	15	129.672	1.737.612	46.684	625.562	155.607	155.607	77.804	77.804	3.006.352
05	1	108.380	1.542.292	19.271	258.230	130.056	130.056	65.028	65.028	2.228.340
	2	113.262	1.517.706	24.089	322.795	135.914	135.914	67.957	67.957	2.385.594
	3	117.559	1.575.293	27.702	371.211	141.071	141.071	70.536	70.536	2.514.979
	4	121.745	1.631.383	31.074	416.399	146.094	146.094	73.047	73.047	2.638.884
	5	125.495	1.681.633	34.206	458.360	150.594	150.594	75.297	75.297	2.751.476
	6	126.995	1.701.733	37.096	497.093	152.394	152.394	76.197	76.197	2.820.099
	7	129.240	1.731.816	39.746	532.598	155.088	155.088	77.544	77.544	2.898.663
	8	131.233	1.758.527	41.156	564.886	157.480	157.480	78.740	78.740	2.969.242
	9	134.347	1.800.245	44.323	593.936	161.216	161.216	80.608	80.608	3.056.499
	10	138.218	1.852.126	47.214	632.668	165.862	165.862	82.931	82.931	3.167.819
	11	141.472	1.895.732	49.623	664.946	169.767	169.767	84.884	84.884	3.261.074
	12	143.895	1.928.193	51.309	687.540	172.674	172.674	86.337	86.337	3.328.959
	13	145.832	1.954.156	52.754	706.906	174.999	174.999	87.500	87.500	3.384.646
	14	147.276	1.973.496	53.958	723.045	176.731	176.731	88.366	88.366	3.427.969
	15	148.165	1.985.411	54.922	735.956	177.798	177.798	88.899	88.899	3.457.848
07	1	11.769	1.497.707	19.271	258.230	134.123	134.123	67.062	67.062	2.289.346
	2	116.977	1.567.487	24.089	322.795	140.372	140.372	70.186	70.186	2.452.464
	3	121.239	1.624.605	27.702	371.211	145.487	145.487	72.744	72.744	2.581.219
	4	125.407	1.680.449	31.074	416.399	150.488	150.488	75.244	75.244	2.704.794
	5	129.161	1.730.755	34.206	458.360	154.993	154.993	77.497	77.497	2.817.462
	6	130.654	1.750.766	37.096	497.093	156.785	156.785	78.393	78.393	2.885.965
	7	132.961	1.781.675	39.746	532.598	159.553	159.553	79.777	79.777	2.965.639
	8	135.687	1.818.201	42.156	564.886	162.824	162.824	81.412	81.412	3.049.402
	9	138.702	1.858.614	44.323	593.936	166.443	166.443	83.222	83.222	3.134.905
	10	142.672	1.911.812	47.214	632.668	171.207	171.207	85.604	85.604	3.247.988
	11	145.863	1.954.569	49.623	664.946	175.036	175.036	87.518	87.518	3.340.105
	12	148.287	1.987.053	51.309	687.540	177.945	177.945	88.973	88.973	3.408.028
	13	150.286	2.013.830	52.754	706.906	180.343	180.343	90.172	90.172	3.464.806
	14	151.657	2.032.211	53.958	723.045	181.989	181.989	90.995	90.995	3.506.839
	15	152.556	2.044.248	54.922	735.956	183.067	183.068	91.534	91.534	3.536.884

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
09	1	114.658	1.536.422	19.271	258.230	137.590	137.590	68.795	68.795	2.341.350
	2	119.426	1.600.306	24.089	322.795	143.311	143.311	71.656	71.656	2.496.550
	3	123.472	1.654.520	27.702	371.211	148.166	148.166	74.083	74.083	2.621.403
	4	127.895	1.713.793	31.074	416.399	153.474	153.474	76.737	76.737	2.749.584
	5	129.749	1.738.639	34.206	458.360	155.699	155.699	77.850	77.850	2.828.052
	6	133.163	1.784.389	37.096	497.093	159.796	159.796	79.898	79.898	2.931.129
	7	135.892	1.820.948	39.746	532.598	163.070	163.070	81.535	81.535	3.018.393
	8	138.702	1.858.614	42.156	564.886	166.443	166.443	83.222	83.222	3.103.688
	9	141.735	1.899.249	44.323	593.936	170.082	170.082	85.041	85.041	3.189.489
	10	145.605	1.951.107	47.214	632.668	174.726	174.726	87.363	87.363	3.300.772
	11	148.847	1.994.557	49.623	664.946	178.617	178.617	89.309	89.309	3.393.824
	12	151.211	2.026.225	51.309	687.540	181.453	181.453	90.727	90.727	3.460.645
	13	153.217	2.053.115	52.754	706.906	183.861	183.861	91.931	91.931	3.517.576
	14	154.647	2.072.277	53.958	723.045	185.577	185.577	92.789	92.789	3.560.659
	15	155.542	2.084.258	54.922	735.956	186.650	186.650	93.325	93.325	3.590.628
11	1	118.056	1.581.948	19.271	258.230	141.667	141.668	70.834	70.834	2.402.506
	2	122.530	1.641.902	24.089	322.795	147.036	147.036	73.518	73.518	2.402.506
	3	126.802	1.699.142	27.702	371.211	152.162	152.162	76.081	76.081	2.681.343
	4	130.945	1.754.663	31.074	416.399	157.134	157.134	78.567	78.567	2.804.484
	5	132.142	1.770.698	34.206	458.360	158.570	158.570	79.285	79.285	2.871.116
	6	136.328	1.826.800	37.096	497.093	163.594	163.594	81.797	81.797	2.988.099
	7	139.609	1.807.763	39.746	532.598	167.531	167.531	83.766	83.766	3.085.309
	8	142.334	1.907.278	42.156	564.886	170.801	170.801	85.401	85.401	3.169.058
	9	145.448	1.949.008	44.323	593.936	174.538	174.538	87.269	87.269	3.256.329
	10	149.259	2.000.073	47.214	632.668	179.111	179.111	89.556	89.556	3.366.548
	11	152.508	2.043.612	49.623	664.946	183.010	183.010	91.505	91.505	3.459.718
	12	154.995	2.076.933	51.309	687.540	185.994	185.994	92.997	92.997	3.528.759
	13	156.945	2.103.063	52.754	706.906	188.334	188.334	94.167	94.167	3.584.670
	14	158.314	2.121.410	53.958	723.045	189.977	189.977	94.989	94.989	3.626.659
	15	159.282	2.134.374	54.922	735.956	191.138	191.138	95.569	95.569	3.657.948
13	1	119.983	1.607.777	19.271	258.230	143.980	143.980	71.990	71.990	2.437.200
	2	125.606	1.683.118	24.089	322.795	150.727	150.727	75.364	75.364	2.607.790
	3	130.699	1.751.369	27.702	371.211	156.839	156.839	78.420	78.420	2.751.499
	4	133.766	1.792.462	31.074	416.399	160.519	160.519	80.260	80.260	2.855.260
	5	138.922	1.861.562	34.206	458.360	166.707	166.707	83.354	83.354	2.993.172
	6	143.578	1.923.950	37.096	497.093	172.294	172.294	86.147	86.147	3.118.599
	7	146.806	1.967.198	39.746	532.598	176.167	176.167	88.084	88.084	3.214.849
	8	149.526	2.003.646	42.156	564.886	179.431	179.431	89.716	89.716	3.298.508
	9	152.656	2.045.588	44.323	593.936	183.187	183.187	91.594	91.594	3.386.065
	10	156.509	2.097.223	47.214	632.668	187.811	187.811	93.906	93.906	3.497.048
	11	159.707	2.140.081	49.623	664.946	191.649	191.649	95.825	95.825	3.589.304
	12	162.197	2.173.435	51.309	687.540	194.636	194.636	97.318	97.318	3.658.389
	13	164.127	2.199.309	52.754	706.906	196.953	196.953	98.477	98.477	3.713.956
	14	165.573	2.218.683	53.958	723.045	198.688	198.688	99.344	99.344	3.757.323
	15	166.454	2.230.486	54.922	735.956	199.745	199.745	99.873	99.873	3.787.054
15	1	124.201	1.664.291	19.271	258.230	149.041	149.041	74.521	74.521	2.513.116
	2	130.197	1.744.635	24.089	322.795	156.236	156.236	78.118	78.118	2.690.424
	3	135.670	1.817.978	27.702	371.211	162.804	162.804	81.402	81.402	2.840.973
	4	139.079	1.863.661	31.074	416.399	166.895	166.895	83.448	83.448	2.950.900
	5	144.227	1.932.637	34.206	458.360	173.072	173.072	86.536	86.536	3.088.646
	6	149.197	1.999.235	37.096	497.093	179.036	179.036	89.518	89.518	3.219.729
	7	152.137	2.038.643	39.746	532.598	182.565	182.565	91.283	91.283	3.310.819
	8	154.865	2.075.191	42.156	564.886	185.838	185.838	92.919	92.919	3.394.612
	9	157.995	2.117.133	44.323	593.936	189.594	189.594	94.797	94.797	3.482.169
	10	161.849	2.168.779	47.214	632.668	194.219	194.219	97.110	97.110	3.594.168
	11	165.039	2.211.525	49.623	664.946	198.047	198.047	99.024	99.024	3.685.274
	12	167.525	2.244.835	51.309	687.540	201.030	201.030	100.515	100.515	3.754.299
	13	169.465	2.270.831	52.754	706.906	203.358	203.358	101.679	101.679	3.810.030
	14	170.266	2.281.562	53.958	723.045	204.319	204.319	102.160	102.160	3.841.789
	15	171.760	2.301.584	54.922	735.956	206.112	206.112	103.056	103.056	3.882.558
17	1	128.417	1.720.795	19.271	258.230	154.101	154.101	77.051	77.051	2.589.016
	2	134.783	1.806.097	24.089	322.795	161.740	161.740	80.870	80.870	2.772.984
	3	138.736	1.859.060	27.702	371.211	166.483	166.483	83.242	83.242	2.896.159
	4	144.382	1.934.714	31.074	416.399	173.258	173.258	86.629	86.629	3.046.344
	5	149.526	2.003.646	34.206	458.360	179.431	179.431	89.716	89.716	3.184.032
	6	154.816	2.074.532	37.096	497.093	185.779	185.779	92.890	92.890	3.320.875

Agrupación	Nivel	Retribución primaria		Prima		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	7	157.468	2.110.076	39.746	532.598	188.962	188.962	94.481	94.481	3.406.773
	8	160.199	2.146.669	42.156	564.886	192.239	192.239	96.120	96.120	3.490.628
	9	163.315	2.188.421	44.323	593.936	195.978	195.978	97.989	97.989	3.577.929
	10	167.192	2.240.380	47.214	632.668	200.631	200.631	100.316	100.316	3.689.348
	11	170.377	2.283.059	49.623	664.946	204.453	204.453	102.227	102.227	3.781.364
	12	172.851	2.361.201	51.309	687.540	207.421	207.421	103.711	103.711	3.850.165
	13	174.799	2.342.309	52.754	706.906	209.759	209.759	104.880	104.880	3.906.046
	14	176.186	2.360.890	53.958	723.045	211.423	211.423	105.712	105.712	3.948.349
	15	177.070	2.372.738	54.922	735.956	212.484	212.484	106.242	106.242	3.978.138
19	1	136.660	1.831.244	19.271	258.230	163.992	163.992	81.996	81.996	2.737.380
	2	141.132	1.891.176	24.089	322.795	169.359	169.359	84.680	84.680	2.887.270
	3	146.959	1.969.253	27.702	371.211	176.351	176.351	88.176	88.176	3.044.179
	4	152.612	2.045.008	31.074	416.399	183.135	183.135	91.568	91.568	3.194.500
	5	157.755	2.113.917	34.206	458.360	189.306	189.306	94.653	94.653	3.332.156
	6	162.429	2.176.551	37.096	497.093	194.915	194.915	97.458	97.458	3.457.915
	7	165.707	2.220.481	39.746	532.598	198.849	198.849	99.425	99.425	3.555.079
	8	168.426	2.256.906	42.156	564.886	202.111	202.111	101.056	101.056	3.638.708
	9	171.542	2.298.670	44.323	593.936	205.851	205.851	102.926	102.926	3.726.025
	10	175.363	2.349.869	47.214	632.668	210.436	210.436	105.218	105.218	3.836.422
	11	178.611	2.393.385	49.623	664.946	214.333	214.333	107.167	107.167	3.929.564
	12	181.039	2.425.925	51.309	687.540	217.247	217.247	108.624	108.624	3.997.555
	13	183.025	2.452.535	52.754	706.906	219.630	219.630	109.815	109.815	4.054.110
	14	184.409	2.471.083	53.958	723.045	221.291	221.291	110.646	110.646	4.096.369
	15	185.300	2.483.020	54.922	735.956	222.360	222.360	111.180	111.180	4.126.278
21	1	147.982	1.982.966	19.271	258.230	177.579	177.579	88.790	88.790	2.941.186
	2	154.302	2.067.654	24.089	322.795	185.163	185.163	92.582	92.582	3.124.330
	3	160.141	2.145.887	27.702	371.211	192.169	192.169	96.085	96.085	3.218.449
	4	165.849	2.222.379	31.074	416.399	199.019	199.019	99.510	99.510	3.432.760
	5	170.990	2.291.266	34.206	458.360	205.188	205.188	102.594	102.594	3.570.386
	6	175.665	2.353.911	37.096	497.093	210.798	210.798	105.399	105.399	3.696.159
	7	178.885	2.397.059	39.746	532.598	214.662	214.662	107.331	107.331	3.792.273
	8	181.607	2.433.529	42.156	564.886	217.928	217.928	108.964	108.964	3.875.962
	9	184.716	2.475.192	44.323	593.936	221.659	221.659	110.830	110.830	3.963.145
	10	188.670	2.528.178	47.214	632.668	226.404	226.404	133.202	133.202	4.075.942
	11	191.837	2.570.611	49.623	664.946	230.204	230.204	115.102	115.102	4.167.628
	12	194.270	2.603.218	51.309	687.540	233.124	233.124	116.562	116.562	4.235.709
	13	196.209	2.692.203	52.754	706.906	235.451	235.451	117.726	117.726	4.291.426
	14	197.643	2.648.421	53.958	723.045	237.172	237.172	118.586	118.586	4.334.583
	15	198.533	2.660.347	54.922	735.956	238.240	238.240	119.120	119.120	4.364.478
23	1	155.557	2.084.459	19.271	258.230	186.668	186.668	93.334	93.334	3.077.520
	2	161.849	2.168.779	24.089	322.795	194.219	194.219	97.110	97.110	3.260.170
	3	167.695	2.247.113	27.702	371.211	201.234	201.234	100.617	100.617	3.417.423
	4	173.423	2.323.873	31.074	416.399	208.108	208.108	104.054	104.054	3.569.094
	5	178.553	2.392.615	34.206	458.360	214.264	214.264	107.132	107.132	3.706.526
	6	183.216	2.455.092	37.096	497.093	219.859	219.859	109.930	109.930	3.832.075
	7	186.377	2.497.459	39.746	532.598	223.653	223.653	111.827	111.827	3.927.139
	8	189.172	2.534.900	42.156	564.886	227.006	227.006	113.503	113.503	4.012.132
	9	192.294	2.576.742	44.323	593.936	230.753	230.753	115.377	115.377	4.099.555
	10	196.157	2.628.499	47.214	632.668	235.388	235.388	117.694	117.694	4.210.702
	11	199.408	2.672.072	49.623	664.946	239.290	239.290	119.645	119.645	4.303.918
	12	201.832	2.704.544	51.309	687.540	242.198	242.198	121.099	121.099	4.371.817
	13	203.770	2.730.518	52.754	706.906	244.524	244.524	122.262	122.262	4.427.520
	14	205.207	2.749.769	53.958	723.045	246.248	246.248	123.124	123.124	4.470.723
	15	206.091	2.761.617	54.922	735.956	247.309	247.309	123.655	123.655	4.500.514

TABLA NÚMERO 18

## Remuneración anual bruta para los centros 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	
40	1	90.475	1.234.079	21.725	296.329	108.570	108.570	54.285	54.285	1.968.318
	2	92.675	1.264.087	23.900	325.996	111.210	111.210	55.605	55.605	2.040.288
	3	95.075	1.296.823	24.900	339.636	114.090	114.090	57.045	57.045	2.098.704
	4	95.825	1.307.053	27.050	368.962	114.990	114.990	57.495	57.495	2.143.860
	5	98.250	1.340.130	29.325	399.993	117.900	177.900	58.950	58.950	2.221.398
	6	100.500	1.370.820	30.275	412.951	120.600	120.600	60.300	60.300	2.276.346
45	1	96.500	1.316.260	23.150	315.766	115.800	115.800	57.900	57.900	2.099.076
	2	98.850	1.348.314	25.475	347.479	118.620	118.620	59.310	59.310	2.175.978
	3	101.425	1.383.437	26.550	362.142	121.710	121.710	60.855	60.855	2.238.684
	4	102.200	1.394.008	28.850	393.514	122.640	122.640	61.320	61.320	2.286.492
	5	104.800	1.429.472	31.275	426.591	125.760	125.760	62.880	62.880	2.369.418
	6	107.200	1.462.208	32.275	440.231	128.640	128.640	64.320	64.320	2.427.834
50	1	102.525	1.398.441	24.600	335.544	123.030	123.030	61.515	61.515	2.230.200
	2	105.050	1.432.882	27.075	369.303	126.060	126.060	63.030	63.030	2.312.490
	3	107.750	1.469.710	28.225	384.989	129.300	129.300	64.650	64.650	2.387.574
	4	108.600	1.481.304	30.675	418.407	130.320	130.320	65.160	65.160	2.429.946
	5	111.350	1.518.814	33.225	453.189	133.620	133.620	66.810	66.810	2.517.438
	6	113.900	1.553.596	34.300	467.852	136.680	136.680	68.340	68.340	2.579.688
55	1	120.625	1.645.325	28.950	394.878	144.750	144.750	72.375	72.375	2.624.028
	2	123.575	1.685.563	31.850	434.434	148.290	148.290	74.145	74.145	2.720.292
	3	126.775	1.729.211	33.200	452.848	152.130	152.130	76.065	76.065	2.798.424
	4	127.750	1.742.510	36.075	492.063	153.300	153.300	76.650	76.650	2.858.298
	5	131.000	1.786.840	39.100	533.324	157.200	157.200	78.600	78.600	2.961.864
	6	134.000	1.827.760	40.350	550.374	160.800	160.800	80.400	80.400	3.034.884
60	1	128.700	1.755.648	31.850	434.434	154.440	154.440	77.220	77.220	2.813.772
	2	129.150	1.761.606	34.750	473.990	154.980	154.980	77.490	77.490	2.864.436
	3	131.675	1.796.047	37.650	513.546	158.010	158.010	79.005	79.005	2.952.948
	4	134.475	1.834.239	39.100	533.324	161.370	161.370	80.685	80.685	3.025.248
	5	137.875	1.880.615	41.925	571.857	165.450	165.450	82.725	82.725	3.128.622
	6	141.150	1.925.286	43.325	590.953	169.380	169.380	84.690	84.690	3.208.854
65	1	138.825	1.893.573	39.100	533.324	166.590	166.590	83.295	83.295	3.104.592
	2	140.900	1.921.876	40.876	550.374	169.080	169.080	84.540	84.540	3.160.740
	3	142.800	1.947.792	41.925	571.857	171.360	171.360	85.680	85.680	3.218.454
	4	144.800	1.975.072	43.325	590.953	173.760	173.760	86.880	86.880	3.275.430
	5	146.950	2.004.398	44.925	612.777	176.340	176.340	88.170	88.170	3.338.070
	6	149.025	2.032.701	46.175	629.827	178.830	178.830	89.415	89.415	3.394.218
70	1	150.525	2.053.161	39.650	540.826	180.630	180.630	90.315	90.315	3.326.052
	2	154.125	2.102.265	42.475	579.359	184.950	184.950	92.475	92.475	3.433.074
	3	157.725	2.151.369	45.250	617.210	189.270	189.270	94.635	94.635	3.539.364
	4	161.350	2.200.814	48.100	656.084	193.620	193.620	96.810	96.810	3.647.208
	5	164.925	2.249.577	50.925	694.617	197.910	197.910	98.955	98.955	3.753.774
	6	168.500	2.298.340	53.675	732.127	202.200	202.200	101.100	101.100	3.859.242
02	1	90.969	1.218.987	21.447	287.385	109.163	109.163	54.582	54.582	1.946.278
	2	93.627	1.254.609	24.022	321.890	112.353	112.353	56.177	56.177	2.031.208
	3	96.268	1.289.996	26.591	356.317	115.522	115.522	57.761	57.761	2.115.738
	4	97.492	1.306.388	29.162	390.766	116.990	116.990	58.495	58.495	2.174.778
	5	100.432	1.345.784	31.747	425.417	120.518	120.518	60.259	60.259	2.264.934
	6	104.117	1.395.175	34.322	459.910	124.941	124.941	62.471	62.471	2.368.348
03	1	97.033	1.300.247	22.877	306.547	116.440	116.440	58.220	58.220	2.076.024
	2	99.869	1.338.247	25.622	343.342	119.342	119.342	59.922	59.922	2.166.610
	3	102.686	1.375.990	28.363	380.069	123.223	123.223	61.612	61.612	2.256.778
	4	103.992	1.393.488	31.105	416.807	124.790	124.790	62.395	62.395	2.319.762
	5	107.127	1.435.497	33.864	453.780	128.552	128.552	64.276	64.276	2.400.000
	6	111.058	1.488.182	36.609	490.563	133.270	133.270	66.635	66.635	2.526.222
04	1	103.098	1.381.518	24.307	325.709	123.718	123.718	61.859	61.859	2.205.786
	2	106.11	1.421.885	27.224	364.804	127.333	127.333	63.667	63.667	2.302.024



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	
05	3	109.104	1.461.996	30.136	403.820	130.925	130.925	65.463	65.463	2.397.832
	4	110.491	1.480.577	33.049	442.859	132.589	132.589	66.295	66.295	2.464.744
	5	113.822	1.525.222	35.981	482.143	136.587	136.587	68.294	68.294	2.566.930
	6	118.000	1.581.200	38.897	521.227	141.600	141.600	70.800	70.800	2.684.124
	1	113.320	1.518.48	24.855	333.057	135.984	135.984	67.992	67.992	2.397.672
	2	116.886	1.566.259	28.103	376.585	140.262	140.262	70.131	70.131	2.508.618
07	3	120.462	1.614.186	31.339	419.945	144.554	144.554	72.277	72.277	2.619.594
	4	124.038	1.662.114	34.569	463.846	148.846	148.846	74.423	74.423	2.730.486
	5	127.582	1.709.606	37.813	506.699	153.099	153.099	76.550	76.550	2.840.998
	6	129.249	1.731.939	41.038	549.914	155.099	155.099	77.550	77.550	2.917.438
	1	121.292	1.625.308	28.596	383.184	145.550	145.550	72.775	72.775	2.595.030
	2	124.837	1.672.811	32.028	429.180	149.804	149.804	74.902	74.902	2.708.268
09	3	128.357	1.719.991	35.454	475.086	154.029	154.029	77.015	77.015	2.820.976
	4	129.989	1.741.855	38.882	521.014	155.987	155.987	77.994	77.994	2.899.702
	5	133.908	1.794.372	42.330	567.222	160.690	160.690	80.345	80.345	3.019.902
	6	138.823	1.860.233	45.762	612.984	166.588	166.588	83.294	83.294	3.157.788
	1	127.932	1.714.284	32.086	429.950	153.518	153.518	76.759	76.759	2.764.806
	2	129.262	1.732.106	35.402	474.402	155.114	155.114	77.557	77.557	2.836.506
11	3	132.510	1.775.634	38.732	519.016	159.012	159.012	79.506	79.506	2.942.928
	4	136.527	1.829.457	42.051	563.481	163.832	163.832	81.916	81.916	3.063.012
	5	141.068	1.890.316	45.405	608.427	169.282	169.282	84.641	84.641	3.193.062
	6	145.616	1.951.252	48.722	652.882	174.739	174.739	87.370	87.270	3.322.690
	1	132.817	1.779.743	35.302	473.042	159.380	159.380	79.690	79.690	2.899.044
	2	135.853	1.820.435	38.490	515.766	163.024	163.024	81.512	81.512	2.999.616
13	3	140.026	1.876.346	41.682	558.534	168.031	168.031	84.016	84.016	3.120.682
	4	144.191	1.932.157	44.857	601.091	173.029	173.029	86.515	86.515	3.241.384
	5	148.350	1.987.890	48.047	643.825	178.020	178.020	89.010	89.010	3.362.172
	6	152.527	2.043.857	51.237	686.571	183.032	183.032	91.516	91.516	3.483.288
	1	143.588	1.924.084	38.277	512.919	172.306	172.306	86.153	86.153	3.135.786
	2	147.319	1.974.077	41.219	552.337	176.783	176.783	88.392	88.392	3.245.302
15	3	151.056	2.024.148	44.149	591.733	181.267	181.267	90.634	90.634	3.354.898
	4	154.781	2.074.063	47.110	631.274	185.737	185.737	92.869	92.869	3.464.440
	5	158.510	2.124.034	50.041	670.547	190.212	190.212	95.106	95.106	3.573.768
	6	162.202	2.173.514	52.984	709.988	194.643	194.643	97.322	97.322	3.682.618
	1	150.536	2.017.180	39.644	531.232	180.643	180.643	90.322	90.322	3.280.522
	2	154.140	2.065.476	42.463	569.009	184.968	184.968	92.484	92.484	3.385.992
17	3	157.745	2.113.783	45.275	606.685	189.294	189.294	94.647	94.647	2.491.370
	4	161.335	2.161.889	48.087	644.373	193.602	193.602	96.801	96.801	3.596.490
	5	164.928	2.210.040	50.897	682.015	197.914	197.914	98.957	98.957	3.701.622
	6	168.506	2.257.978	53.716	719.792	202.207	202.207	101.104	101.104	3.806.614
	1	157.481	2.110.243	41.016	549.612	188.977	188.977	94.489	94.489	3.425.284
	2	160.953	2.156.775	43.704	585.636	193.144	193.144	96.572	95.572	3.526.500
19	3	164.433	2.203.407	46.393	621.671	197.320	197.320	98.660	98.660	3.627.864
	4	167.882	2.249.614	49.071	657.549	201.458	201.458	100.729	100.729	3.728.490
	5	171.352	2.296.112	51.753	693.495	205.622	205.622	102.811	102.811	3.829.578
	6	174.814	2.342.510	54.441	729.507	209.777	209.777	104.889	104.889	3.930.604
	1	168.447	2.257.197	43.512	583.056	202.137	202.137	101.069	101.069	2.658.624
	2	171.642	2.300.010	45.947	615.685	205.971	205.971	102.986	102.986	3.751.198
21	3	174.832	2.342.744	48.380	648.292	209.798	209.798	104.899	104.899	3.843.642
	4	178.045	2.385.803	50.814	680.910	213.654	213.654	106.827	106.827	3.936.534
	5	181.241	2.428.627	53.244	713.472	217.489	217.489	108.745	108.745	4.029.052
	6	184.432	2.471.384	55.688	746.224	221.318	221.318	110.659	110.659	4.121.682
	1	184.741	2.475.527	45.745	612.983	221.689	221.689	110.845	110.845	3.984.064
	2	187.496	2.512.444	47.946	642.474	224.995	224.995	112.498	112.498	4.065.346
23	3	190.268	2.549.596	50.128	671.720	228.322	228.322	114.161	114.161	4.146.678
	4	190.031	2.586.613	52.309	700.943	231.637	231.637	115.819	115.819	4.227.808
	5	195.785	2.623.519	54.492	730.188	234.942	234.942	117.471	117.471	4.308.810
	6	198.555	2.660.637	56.697	759.747	238.266	238.266	119.133	119.133	4.390.434
	1	201.782	2.703.874	52.962	709.686	242.138	242.138	121.069	121.069	4.394.718
	2	202.697	2.716.135	53.691	719.457	243.236	243.236	121.618	121.618	4.421.688
25	3	203.564	2.727.760	54.441	729.507	244.277	244.277	122.139	122.139	4.448.104
	4	204.409	2.739.083	55.184	739.468	245.291	245.291	122.646	122.646	4.474.018
	5	205.248	2.750.328	55.928	749.440	246.298	246.298	123.149	123.149	4.499.838
	6	206.105	2.761.807	57.463	770.009	247.326	247.326	123.663	123.663	4.537.362

TABLA NÚMERO 19

*Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros*

Pesetas por día natural (ocho horas). Importes brutos

Agrupaciones	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	570,21	712,76	819,66	1.097,66	1.097,66	1.097,66	1.176,06	1.247,33	1.311,48	1.397,02	1.468,29	1.518,19	1.560,95	1.596,59	1.625,10
45	608,22	760,28	874,32	1.170,83	1.170,83	1.170,83	1.254,46	1.330,49	1.398,91	1.490,15	1.566,18	1.619,40	1.665,02	1.703,02	1.733,44
50	646,24	807,80	928,97	1.244,01	1.244,01	1.244,01	1.332,87	1.413,64	1.486,34	1.583,29	1.664,06	1.720,61	1.769,08	1.809,46	1.841,78
Resto agrupaciones	760,28	950,35	1.092,90	1.463,54	1.463,54	1.463,54	1.568,08	1.663,11	1.748,64	1.862,69	1.957,72	2.024,25	2.081,78	2.128,78	2.166,80

TABLA NÚMERO 20

*Retribución por prima para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados*

Pesetas mes. Importes brutos

Agrupaciones	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	17.343,77	21.680,29	24.932,10	27.967,13	30.785,36	33.386,81	35.771,48	37.940,12	39.891,21	42.492,66	44.660,54	46.178,05	47.478,77	48.562,71	49.429,86
03	18.500,02	23.125,64	26.594,64	29.831,60	32.837,72	35.612,60	38.156,24	40.469,46	42.550,62	45.325,50	47.637,90	49.256,58	50.644,02	51.800,22	57.725,18
04	19.656,28	24.570,99	28.256,38	31.696,08	34.890,08	37.838,39	40.541,01	42.998,81	45.210,04	48.158,35	50.615,27	52.335,12	53.809,28	55.037,74	56.020,51
Resto agrupaciones	23.125,03	28.907,05	33.242,80	37.289,50	41.047,15	44.515,75	47.695,30	50.586,83	52.188,28	56.656,88	59.547,38	61.570,73	63.305,03	64.750,28	65.906,48

TABLA NÚMERO 21

*Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.  
Obreros*

Pesetas por día natural (ocho horas). Importes brutos

Agrupaciones	Todos los niveles
40	178,52
45	190,42
50	202,33
Resto	238,03
agrupaciones	

TABLA NÚMERO 22

*Turnicidad para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.  
Obreros*

Pesetas mes. Importes brutos

Agrupaciones	Todos los niveles
02	5.429,94
03	5.791,94
04	6.153,33
Resto	7.239,92
agrupaciones	

PLUS DE PUNTAS DE PRODUCCIÓN (ANEXO VIII) Y PLUS DE TRABAJO DE MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA (ANEXO X)

*Obreros*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupaciones	Niveles													
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	776	809	879	879	879	899	917	939	969	992	1.011	1.024	1.035	1.040
45	828	863	938	938	938	958	978	1.002	1.034	1.058	1.078	1.092	1.104	1.110
50	880	917	996	996	996	1.018	1.039	1.064	1.098	1.125	1.146	1.160	1.173	1.179
55	1.035	1.079	1.172	1.172	1.172	1.198	1.222	1.252	1.292	1.323	1.348	1.365	1.380	1.387
60	1.068	1.109	1.150	1.172	1.203	1.235	1.262	1.292	1.327	1.360	1.381	1.400	1.412	1.423
65	1.095	1.145	1.174	1.198	1.241	1.273	1.303	1.331	1.367	1.399	1.420	1.440	1.454	1.462
70	1.164	1.214	1.244	1.290	1.334	1.361	1.385	1.413	1.447	1.476	1.494	1.515	1.523	1.536

*Empleados*

Agrupaciones	Niveles													
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	785	813	841	866	876	892	910	930	957	978	995	1.008	1.017	1.023
03	837	867	897	924	934	951	970	992	1.021	1.043	1.061	1.075	1.085	1.091
04	889	921	953	982	993	1.011	1.031	1.054	1.085	1.108	1.127	1.142	1.153	1.159
05	1.013	1.051	1.089	1.122	1.136	1.156	1.174	1.201	1.236	1.265	1.287	1.304	1.317	1.325
07	1.046	1.084	1.121	1.155	1.168	1.189	1.213	1.240	1.276	1.304	1.326	1.344	1.356	1.364
09	1.068	1.104	1.144	1.160	1.191	1.215	1.240	1.267	1.302	1.331	1.352	1.370	1.383	1.391
11	1.096	1.134	1.171	1.182	1.219	1.248	1.273	1.301	1.335	1.364	1.386	1.403	1.416	1.424
13	1.123	1.169	1.196	1.242	1.284	1.313	1.337	1.365	1.400	1.428	1.450	1.468	1.481	1.489
15	1.164	1.213	1.244	1.290	1.334	1.3361	1.385	1.413	1.447	1.476	1.498	1.515	1.523	1.536
17	1.205	1.241	1.291	1.337	1.384	1.592	1.621	1.654	1.694	1.728	1.754	1.774	1.789	1.799
19	1.262	1.314	1.365	1.411	1.453	1.676	1.706	1.738	1.779	1.813	1.838	1.859	1.874	1.883
21	1.380	1.432	1.483	1.529	1.571	1.819	1.848	1.881	1.923	1.957	1.983	2.003	2.019	2.028
23	1.447	1.500	1.551	1.597	1.638	1.874	1.977	2.011	2.054	2.089	2.116	2.137	2.153	2.163

## ANEXO V

**Prima de incentivo a la productividad**

Establecimiento de prima fija.—Se acuerda establecer un importe fijo de la prima, en la cuantía y condiciones que figuran a continuación.

Este acuerdo supone la inoperatividad, en buena parte, del Estatuto de la Prima regulado en el presente anexo V de los Convenios precedentes, por lo que no se incluirá su contenido en lo sucesivo, si bien se aplicará supletoriamente, estando, en todo caso, a los principios que lo informaron en cuanto se refiere a la naturaleza de la prima, su carácter colectivo pero percibo ligado al trabajo real, la actividad media en la empresa, etc.

La tabla correspondiente figura en el anexo IV, tablas de retribución. Tablas números 19 y 20).

## ANEXO VI

## CAPÍTULO I

**Reglamento para la promoción de la iniciativa y la creatividad**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, 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.

d) Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de empresa.

e) 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 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.
- 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.

En el caso del Comité de Factoría del Centro de Valladolid se organizará de tal modo que, con las mismas funciones recogidas anteriormente, puedan tratarse de manera diferenciada los temas correspondientes a: Carrocería-Montaje, Motores y Direcciones Centrales, como integrantes del referido centro de trabajo.

### 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.

Las ideas aplicadas de un autor, cada año, le permitirán tener derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias, según el nivel de participación.

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 un cuarto del ahorro neto anual producido para las sugerencias cuyo periodo de aplicación es superior a un año.

Para las sugerencias que tengan un periodo de aplicación igual o inferior a un año, el premio para el autor y para el fondo se calcularán sobre el 50 por ciento del ahorro neto generado, para el autor la cuarta parte y para el fondo bruto las tres cuartas partes.

No obstante, si por aplicación de los criterios anteriores se superase la cantidad de 600.000 pesetas (3.606,07 euros), se aplicará esta cantidad como tope máximo. A partir de enero del año 2002 el tope máximo será de 3.700 euros.

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 600.000 pesetas (3.606,07 euros) hasta enero del año 2002, que pasarán a ser 3.700 euros).

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 del V B de la línea jerárquica.

3) En las sugerencias presentadas por un grupo de base formalmente constituido, a los que hace referencia el Artº 2 del presente Reglamento, y siempre que las mismas supongan una acción de progreso importante, 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.*

El premio de las sugerencias cifrables y no cifrables será ingresado en la nómina del mes que corresponda.

Circuito de tratamiento rápido.—En el supuesto de pequeñas ideas de progreso relativas a su área de trabajo, el mando inmediato puede decidir su aplicación y otorgar premios con el límite máximo de 2.000 pesetas (12,02 euros).

### 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 (ahorro bruto anual), se deducirán los gastos de aplicación de estas sugerencias obteniendo el ahorro neto anual, que sirve de base para calcular el premio para el sugerente y el fondo bruto.

Se incluirá en este Fondo Bruto el importe correspondiente:

a) En las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea superior a un año, tres cuartas partes del ahorro neto producido por cada sugerencia en el plazo de un año, siempre que dicho importe no supere 5.000.000 de pesetas (30.050,60 euros), si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo. En enero del año 2002 el tope máximo pasará a ser 30.100 euros.

b) De las sugerencias cifrables cuyo periodo de aplicación sea igual o inferior a un año, tres cuartas partes del 50 por 100 del ahorro neto producido por cada sugerencia, siempre que dicho importe no supere 5.000.000 de pesetas (30.050,60 euros), si se supera se aplicará esta cifra como tope máximo. En enero del año 2002 el tope pasará a ser 30.100 euros.

El fondo neto anual a repartir será el resultado de deducir del fondo bruto anual los gastos de aplicación y los premios a los autores de las sugerencias «no cifrables», así como los gastos generales de animación y funcionamiento.

El fondo neto será repartido en su totalidad entre los sugerentes que tengan sugerencias aplicadas. La prima máxima a percibir por autor será

de 30.000 pesetas (180,30 euros), la distribución y reparto del fondo se realizará según el nivel de participación.

Artículo 15.

En la Comisión Central de Asuntos Asistenciales que tiene como misiones específicas, entre otras, las de estudiar y hacer propuestas sobre temas de becas, bolsas para estudios, premios, etc., se incluirán dentro de sus competencias los temas de sugerencias para discutir, analizar y acordar adaptaciones al presente Reglamento e interpretar y dar soluciones a problemas derivados de la aplicación del mismo, bien entendido que en ningún caso se convertirá en una segunda instancia o comisión de apelación.

#### DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16. *Deducciones.*

Todas las partidas económicas se verán afectadas por las deducciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

Artículo 17. *Vigencia.*

El presente Reglamento estará vigente desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003, aplicándose el mismo a las sugerencias presentadas con anterioridad a su entrada en vigor y aún no resueltas.

Artículo 18. *Antiguo Fondo Social.*

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 19 de este Reglamento.

La cuantía definitiva de tal Fondo es la existente a la fecha de la firma del Convenio del año 1993, y a partir de dicha fecha comenzará a devengar intereses.

Artículo 19. *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 (cónyuges 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, cónyuges 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 cuándo los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

###### III. Parte dispositiva

A. Declaración inicial.—Se acuerda que la empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B. Ámbito.—El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe Comercial y análogas.

C. Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados.

C.1. Cambios dentro del mismo grupo profesional.

C.1.1 Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1 Dentro de la misma factoría o centro de trabajo.

a) Ámbito.—Se designará el más moderno dentro 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 lo hubiera; se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

c) Participación 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 2 asesores del interior de la empresa.

f) Elaborar y aprobar, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias, en el caso de que sea necesario realizar este tipo de traslados.

Si durante la vigencia del presente Convenio 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 tuviera 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 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 aquéllos 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 aquéllos 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.

Aquéllos 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.

Tales indemnizaciones se percibirán en los términos y condiciones que se regularán en el contrato que se suscriba al efecto.

F. Excepciones.—Están exentos de este régimen pactado de cambios y desplazamientos los siguientes casos:

Trabajadores incluidos en la lista de inamovibles. Esta lista será revisada semestralmente al objeto no sólo de evitar incrementos de la misma, sino de disminuirla en lo posible. La Comisión de Movilidad estudiará soluciones alternativas hasta su total desaparición.

Trabajadores que desempeñen puestos de carácter especial (cuadro IV).

Estarán exentos de movilidad los trabajadores que cumplan cincuenta y cinco años durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Trabajadores oficialmente declarados como disminuidos de aptitud (anexo II del Convenio).

Se incluyen también como excepción los trabajadores con dictamen de los Servicios Médicos de empresa que desaconseje esta movilidad.

Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.

Traslados disciplinarios.

G. Aplicación inicial de la nueva normativa de cambios a Palencia introducida desde el Convenio de 1995.—Las normas que anteceden sobre cambio a Palencia, introducidas desde el Convenio de 1995, se aplicarán desde la fecha de la firma de dicho Convenio, 7 de junio de 1995, sin efecto retroactivo, y únicamente a los cambios iniciados desde esa fecha.

No obstante, se benefician de la reducción del tiempo de transporte, manteniendo la compensación que venían percibiendo hasta la finalización del cambio, quienes estaban en dicha fecha afectados por el mismo.

A efectos de la aplicación inicial de la garantía de no retorno, se aplicará la garantía de cuatro años prevista en la regulación anterior a quienes se hayan visto afectados por cambios forzosos (o voluntarios con el régimen de incentivos de los forzosos) conforme a aquella regulación.

Quienes a la firma del Convenio de 1995 tenían vigente contrato de cambio por tres o cinco años, tendrán preferencia para suscribir el compromiso de cambio definitivo, y percibir la indemnización de 2.200.000 pesetas brutas, descontado de ésta la parte proporcional de la indemnización correspondiente al cambio temporal no cumplido.

#### IV. Disposiciones aclaratorias

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la empresa.

2. Se entiende a los efectos de estas normas que en relación con la categoría de Oficial de tercera del Grupo Obrero, la categoría de entrada es la de Especialista.

El paso de Oficiales de tercera de los Talleres de Construcción y Reparación de Utillaje, Mantenimiento Industrial e Instalaciones y Mantenimiento Útiles y Afilado a funciones de Especialista, se efectuará encuadrándoles en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuera factible, dentro de su Taller.

#### V. Disposición final

Todos los casos no contemplados en las presentes normas se regularán por la Legislación aplicable.

#### CUADRO I

*Relación de especialidades del grupo Empleados, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales*

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Resto Agentes Estudios.	Agentes Métodos.	Resto de Técnicos y Verificadores.
Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.	Resto Verificadores
Técnicos y Verificadores Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos
Resto Técnicos y Verificadores.	Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.
Técnicos Mantenimiento y Prep. Trabajo.		
Técnicos Organizac. y Cronometraje.		
Técnicos Valoración.		
Técnicos Formación.		
Técnicos Seguridad.		
Técnicos Informática.		
Técnicos Laboratorio.		
Resto Técnicos.		
Administrativos.		
Chófer de Camión.	Chófer de Autocar.	Chófer de Camión.
Chófer Turismo.	Chófer de Autocar.	
Listero.	Almacenero.	
Almacenero.	Listero.	
Conserje.	Ordenanza.	
Ordenanza.	Conserje.	
Telefonista.	Vigilantes (todos).	
Vigilante.	Vigilante Jurado.	Vigilante Conductor
Vigilante Jurado.	Vigilante.	Vigilante Conductor
Vigilante Conductor.	Vigilante Jurado (con carné).	Vigilante (con carné).

#### CUADRO II

*Relación de especialidades del grupo Obrero, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales*

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Afilador.	Rectificador.	Tornero.
Ajustador.	Matricero.	
Albañil.		
Calefactor.	Fontanero.	
Carpintero.		
Carretillero.		
Cerrajero.		
Costurero.		
Chapistas del Automóvil.	Calderero.	
Eléctricos del Automóvil.	Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.
Eléctrico Mto. Instalaciones.	Eléctrico Mto. Métodos.	
Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.	
Electronicos.		
Empalmadores Telefonos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.	
Fluidos.	Mecánico Mto. Métodos.	Mecánico Mto. Instalaciones.
Fontanero.	Tubero.	Calefactor

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Fresador. Gruista. Guarnecedor. Mandrinador. Maquinista Central Térmica. Matricero. Mecánico del Automóvil. Mecánico Mto. Instalaciones. Mecánico Mto. Maquinas de Coser. Mecánico Mto. Métodos.	Punteador.  Punteador.  Ajustador. Montaje Motor.  Mecánico Mto. Métodos.	Mandrinador.  Fresador  Montaje Órganos.  Mecánico Mto. Instalaciones.
Montador Útiles Asientos. Montador Útiles Asientos-Ensamblados. Montador Útiles Ensamblados. Montador Útiles Prensas Grandes. Montador Útiles Prensas Pequeñas. Modelista. Oficial Montaje Motor. Oficial Montaje Órganos. Oficial Motor Preparador. Oficiales Rec. Maquinas. Pintor Industrial. Pintores del Automóvil. Preparador de Armario. Punteador. Rectificador. Soldador. Tapicero. Tornero. Tubero. Verificador G. O. Chapa.	Montador Útiles Ensamblados. Montador Útiles Pequeñas Prensas. Montador Útiles Asientos. Montador Útiles Prensas Pequeñas. Montador Útiles Prensas Grandes.  Montaje Órganos. Montaje Motor.  Mecánico Mto. Métodos.	Mandrinador Fresador Calderero  Calefactor. Verificador Montaje-Mecánico.
Verificador G. O. Ensamblados-Asientos. Verificador G. O. Guarnecido. Verificador G. O. Montaje-Mecánico. Verificador G. O. Pintura.	Verificador G. O. Chapa. Verificador G. O. Montaje-Mecánico. Verificador G. O. Ensamblados-Asientos. 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. <sup>a</sup> Mozo especializado Almacén.	Especialista. Peón.
Grupo subalterno: Chófer Autocar. Chófer Camión. Dependiente principal. Listero.	Chófer Turismo. Chófer Turismo. Dependiente auxiliar. Auxiliar administrativo.

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo técnico: Agente Estudios 3. <sup>a</sup>	Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup>
Agente Métodos 3. <sup>a</sup>	Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup>
Agente Seguridad 2. <sup>a</sup>	Auxiliar técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador y Verificador 3. <sup>a</sup>
Agente Técnico 3. <sup>a</sup>	Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup>
Verificador 3. <sup>a</sup> (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 Mantenimiento, 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 determinado por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una Opción de Traslado Voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En esta O.T.V. se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de Selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta O.T.V. 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 solo 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 12 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 específica el apartado 2 del presente anexo VIII, y descanso compensatorio. Este 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 8 se abonarán como horas extraordinarias, y 4 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: Unificados en el Convenio 2000-2003 los valores por trabajo en sábado del presente anexo y los correspondientes al plus de modificación de la demanda en una sola tabla, se incorpora ésta al anexo IV, tablas de retribuciones. En sus importes se incluye la parte proporcional de vacaciones que se pagará en el momento de la realización del sábado.

## ANEXO IX

1. *Prima ligada a los resultados de las fábricas*

En cada uno de los años de vigencia del Convenio se abonará una prima de 25.000 pesetas ligada al cumplimiento de los objetivos de EAQR, tasa de transformación y cumplimiento de los programas mensuales.

Dichos objetivos se establecerán todos los años, en el mes de Diciembre, representando cada uno de ellos un tercio del importe de la prima.

El seguimiento del cumplimiento de los objetivos se hará mensualmente, dando lugar a la percepción del 100 por 100 en el caso de conseguirlo.

Con objeto de favorecer el cobro de dicha prima se establece, también, un umbral (objetivo más bajo) que dará lugar a la percepción del 90 por 100 del importe de la prima mensual.

Los objetivos especificados se vienen cumpliendo normalmente todos los años sin dificultades especiales. Así, en el caso del presente año 2000, se anuncia que se han logrado los objetivos fijados para 1999 con lo que

todo el personal cobrará una prima de 25.000 pesetas a la firma del Convenio Colectivo.

Dicha prima la percibirán todos los trabajadores en plantilla entre el 1 de enero de 2000 y la fecha de la firma del Convenio para el primer abono, que se efectuará a la mayor brevedad posible. Los trabajadores temporales y los ceses o nuevo ingreso de fijos, percibirán la parte proporcional a la duración de su contrato en el año 2000.

En los años siguientes, dicha prima se abonará en el primer trimestre de cada año, a todos los trabajadores en plantilla al 31 de Diciembre del año anterior, en el caso de cumplimiento de objetivos.

2. *Plan social*

## 2.1 Plan de bajas 2000-2003:

## A) Consideraciones generales:

1. El Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas para el Personal de Convenio, se enmarca dentro del «Plan de Empleo» presentado por la empresa para el período 2000–2003.

2. No podrán acogerse al plan de bajas quienes tengan incoado expediente disciplinario por falta muy grave salvo que sea sobreesido o concluya con comunicación de sanción inferior a la de despido.

3. Las solicitudes de baja se presentarán en el servicio de recursos humanos correspondiente. La empresa comunicará oportunamente la apertura del plan y el plazo de presentación de solicitudes.

## B) Modalidades:

1. Menores de 57,5 años.
2. Entre 57,5 y 59 años.
3. De 60 o más años de edad.
4. Reconversión de excedentes de estructura.
5. Excedencias.
6. Trabajo a tiempo parcial.
7. Invalidez permanente.

Podrán acogerse a cualquiera de las 6 primeras modalidades del Plan, los trabajadores fijos en plantilla que no estén en situación de excedencia, ni incapacidad temporal, o hayan agotado el período máximo de dieciocho meses en la situación de incapacidad temporal, o situación similar.

Los reincorporados de excedencia podrán acogerse al plan transcurridos seis meses.

1. Menores de 57,5 años de edad: El personal menor de 35 años o con menos de 18 años de antigüedad está excluido de este plan.

1.1 Indemnización: La indemnización bruta se establece en 2 años de salario bruto con independencia de la edad.

1.2 Tratamiento fiscal: La empresa procederá a la retención fiscal que corresponda en aplicación de la normativa vigente en cada momento.

El criterio actual contempla una exención equivalente a veinte días de salario por año de antigüedad, con un tope de 1 año.

2. De edad entre 57,5 y 59 años: Para este personal la Dirección renuncia expresamente a vetar cualquier solicitud de baja.

## 2.1 Situaciones a considerar:

1. Prestación de Desempleo: La prestación de desempleo se consigue siempre que la baja voluntaria se produzca al amparo de un expediente de regulación de empleo aprobado por la Administración Laboral.

Durante este período de dos años como máximo, el trabajador se encuentra en situación de asimilado al alta.

2. Convenio Especial: Finalizado el periodo de percepción de desempleo, los trabajadores mayores de 57,5 años y menores de 60 años, necesitan suscribir con la Seguridad Social un Convenio especial para mantener el nivel de cobertura similar al trabajador en Alta o perceptor de la prestación de desempleo.

3. Jubilación a los 60 años: La jubilación con plenitud de derechos se consigue a los 65 años de edad. Sin embargo, a los trabajadores en Alta el día 1.1.1967, se les permite la jubilación a partir de los 60 años con un coeficiente reductor del 40 por 100 (8 por 100 por cada año), si se han cotizado 35 años o del 35 por 100 (7 por 100 por cada año) si se han cotizado 40 años.

2.2 Fecha de baja prevista por la empresa: Con carácter general la baja efectiva se producirá el último día del mes.

La fecha de baja coincidirá con el mes en que se cumplan 57 años y 6 meses.

2.3 Base teórica para el cálculo de la indemnización: Todos los casos serán valorados con carácter definitivo sin que corresponda ningún tipo de regularización, bajo el supuesto teórico siguiente:

Salario neto en los términos definidos en el apartado C del plan, considerando el IRPF correspondiente al mes de enero del año de la baja, siempre que en dicho salario este incluido el incremento del Convenio del año en curso.

El derecho a todas las prestaciones de la Seguridad Social señaladas en el punto 2.1, por el tiempo que personalmente le corresponda y siempre teniendo en cuenta bases nuevas (en el caso de que se mantenga la situación actual en relación a los expedientes de regulación).

Por el importe en el momento de la baja de dichas prestaciones, minorando el desempleo en las cotizaciones a la Seguridad Social y en el porcentaje de IRPF correspondientes al trabajador y la pensión en el porcentaje de IRPF correspondiente a un hijo en todos los casos.

**2.4 Indemnización:** La indemnización complementa los pagos de la Seguridad Social hasta el 75 por 100 del salario neto en activo hasta la edad de 60 años, y compensa en un 60 por 100 la pérdida neta que supone adelantar a los 60 años la jubilación a los 65 años.

Además:

El Coste del «Convenio Especial» en aquellos casos en los que agotada la prestación de desempleo no alcancen la edad de 60 años necesaria para la jubilación anticipada.

Una renta para el cónyuge o beneficiario declarado, por importe del 50 por 100 de la renta vitalicia. (Todos los casos serán valorados bajo el supuesto teórico de que el cónyuge/beneficiario declarado tiene exactamente 5 años menos de edad).

Revalorización acumulada de los complementos citados hasta los 60 años. El porcentaje de revalorización será del 2 por 100 anual.

Para el personal con 57,5 años, que cause baja en la fecha prevista por la empresa se garantiza una indemnización mínima de 10.000.000 de pesetas para todo el período.

La indemnización tendrá como tope cualquiera que sea la categoría o edad, la que corresponda a un coste para la empresa de 3,5 anualidades de los devengos generales.

Aportación empresa, hasta los 60 años, a la Mutualidad del Personal de Fasa-Renault.

**2.5 Instrumentación de la indemnización:** El plan de complementos se instrumenta a través de una póliza de seguro colectivo con las siguientes características:

Tomador: Fasa-Renault.

Asegurados: Empleados acogidos al Plan.

Beneficiarios: El empleado y sus herederos para las rentas temporales, el empleado y su cónyuge/beneficiario declarado, para las rentas vitalicias.

Existe la posibilidad de sustituir la póliza descrita por la disposición total o fraccionada del valor de la prima de seguro.

**2.6 Tratamiento fiscal:** Se aplicará la legislación vigente en cada momento en función de la modalidad elegida; el criterio actual contempla una exención equivalente a veinte días de salario por año de antigüedad, con un tope de un año.

**2.6.1 Póliza de seguro colectivo:** Los complementos pagados por la entidad financiera a partir de la cantidad exenta tributarán como rentas del trabajo mientras los perciba el trabajador.

**2.6.2 Disposición fraccionada del importe de la póliza:** Los pagos fraccionados, una vez superada la cantidad exenta, tributarán como rentas irregulares, sobre las que se practicará la retención en función del porcentaje de IRPF que corresponda, según disposiciones legales. El cociente entre el número de años de antigüedad y el número de pagos fraccionados debe ser mayor que 2.

**2.6.3 Disposición total del importe de la póliza:** En este caso, el tratamiento fiscal vigente en este momento supone la consideración de renta irregular de la cantidad sujeta sobre la que se practicará una retención en función de porcentaje del IRPF, que corresponda, según disposiciones legales.

**2.7 Consideración de jubilados:** Los trabajadores que causen baja por esta modalidad tendrán la consideración de jubilados beneficiándose del régimen establecido por la empresa para este colectivo sobre vehículos, economato, grupo de empresa, etc.

3. De 60 o más años de edad: Para este personal la Dirección renuncia expresamente a vetar cualquier solicitud de baja.

**3.1 Indemnización:** La indemnización bruta se establece en años de salario bruto en función de la edad del trabajador según la tabla siguiente:

Edad	Indemnización bruta en años de salario bruto
60	1,5
61	1,2
62	0,9
63	0,6
64	0,3
65	0,0

Se tendrá en cuenta la edad en años y meses en el momento de la baja, utilizándose el criterio de prorrateo para las edades intermedias a las señaladas en la tabla.

No existe indemnización al alcanzar la edad de 65 años en la que se produce la extinción del contrato laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

**3.2 Tratamiento fiscal:** La empresa procederá a la retención fiscal que corresponda en aplicación de la normativa vigente en cada momento.

**3.3 Mes de la baja:** Se producirá con carácter general en el mes del cumpleaños.

En caso de causar baja en primer mes de apertura del plan, la indemnización será la que corresponda a la edad expresada en años renunciando al prorrateo.

**3.4 Consideración de jubilados:** Los trabajadores que causen baja por esta modalidad tendrán la consideración de jubilados beneficiándose del régimen establecido por la empresa para este colectivo sobre vehículos, economato, grupo de empresa, etc.

**4. Reconversión de excedentes de estructura.—Trasvase de plantilla mensual al grupo obrero, con carácter voluntario.**

Existirán dos modalidades para llevar a cabo dicho trasvase.

a) El trabajador dispondrá de un período máximo de dos años, bajando 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 ocho años.

Además recibirá una cantidad equivalente a seis meses de salario. (En caso de permanecer menos de seis años en esta modalidad, dichas cantidades serían prorrateadas en función del tiempo de permanencia).

**5. 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 cuatro años y con una indemnización de 0,20 años de salario bruto por cada año de excedencia.**

**6. 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.

**7. Plan de invalidez permanente.—Los trabajadores fijos de la plantilla activa que, como consecuencia de expedientes de invalidez 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 temporal.

Invalidez permanente total: 50 por 100 del salario bruto de dieciocho meses menos el tiempo transcurrido en la situación de baja por incapacidad temporal.

Además 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.

Ayuda familiar: En ambos casos, 500.000 pesetas por cada hijo a cargo menor de veintiséis años o minusválidos, sin tope de hijos.

Seguros: En todos los casos, el trabajador percibe el seguro del artículo 45 del Convenio Colectivo y todos los demás seguros a que puedan tener derecho.

En ningún caso el importe total (indemnización más seguros) podrá superar 3,5 años de los devengos generales. De producirse esta circunstancia el exceso será descontado de la indemnización a pagar por la Empresa

#### C) Salario considerado:

Salario bruto: El salario considerado para el cálculo de la Indemnización está formado única y exclusivamente por los conceptos siguientes:

Devengos generales: Se considerarán los importes del año de la baja, según tablas salariales, categoría/nivel y antigüedad a fecha de baja.

Retribución primaria.

Prima o retribución suplementaria.

Pagas extras de julio, Navidad, marzo y septiembre.

Turnicidad o jornada reducida de verano.

Antigüedad.

C.M.I.

Retribución mensual y pagas extras julio y Navidad posiciones A y B.

Compensación salarial.

Plus Jefe de Equipo y diferencias J. Equipo.

Complementos categoría cualificada (A y B).

Pluses (sólo para el personal de 57 años y 6 meses que cause baja en la fecha prevista por la empresa): Se considerarán los importes cobrados en el año anterior incrementados en el aumento pactado en el Convenio de cada año.

Plus de guardería.

Plus de nocturnidad,

Plus de festivos.

Plus de disminución de aptitud.

Pluses clasificación grupo (A, B, C, D y E).

En ningún caso, tanto para los devengos generales como para los pluses, se tendrá en cuenta la cláusula de revisión salarial.

Salario neto: Se establece minorando el salario bruto en la cotización del trabajador a la Seguridad Social y en la retención por IRPF que le corresponda según los criterios del apartado 2.3.

#### D) Consideraciones finales:

1. Las presentes normas tienen un carácter meramente divulgativo sin que, por ello, pueda interpretarse su contenido en sentido literal, debiendo atenderse, más bien, a la finalidad global que las mismas contemplan.

2. En el caso de ser necesario cambiar el presente plan de bajas voluntarias, la Dirección de la empresa se compromete a tratar previamente el asunto en la Comisión de seguimiento, todo ello sin perjuicio del mantenimiento de los compromisos individuales adquiridos.

3. La Dirección de la empresa conserva la facultad de veto salvo en los casos de renuncia expresa.

4. Los estudios y criterios de cálculo señalados en el presente Plan de Bajas responden a supuestos teóricos y a la aplicación de la legislación en vigor en la fecha presente, por lo que las indemnizaciones resultantes en cada caso se verán afectadas por las condiciones personales de cada trabajador y por la legislación vigente en la fecha de la baja.

En definitiva la responsabilidad de la empresa alcanza únicamente a las indemnizaciones totales que figuren en los respectivos recibos de finiquito con independencia de que dichas indemnizaciones totales fueran porcentajes de rentas superiores o inferiores a los señalados en el presente plan de bajas.

### 3. Comisión de seguimiento del plan social

Estará formada por las partes firmantes del presente Convenio en la que se proporcionará información suficiente sobre la marcha del plan social, 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.

## ANEXO X

### Competitividad y empleo

El presente anexo se incorpora en el Convenio 2000-2003, con la duración general de éste. Queda sin efecto el pactado en el Convenio 1999.

#### 1. Empleo

##### 1.1 Contratación de trabajadores fijos y nuevas categorías de entrada.

1.1.1 La Dirección de la empresa se compromete a ingresar, a lo largo del período 2000/2003; 1.200 trabajadores con carácter fijo a término.

No obstante, cada año, en el seno de la Comisión de seguimiento del plan social, la empresa informará de las necesidades de contratación fija.

1.1.2 Se crean dentro de los grupos Obrero y Técnico-Administrativo tres nuevas agrupaciones/categorías de entrada, como se recoge en el artículo 48 (clasificación profesional) del presente Convenio, con el salario que se establece en el anexo IV (tablas de retribución); concretamente las de Especialista A, B y C en las agrupaciones 40, 45 y 50 respectivamente, y las de Auxiliar Técnico-Administrativo A, B, y C en las agrupaciones 02, 03 y 04.

1.1.3 En los nuevos ingresos se consolida la supresión de la antigüedad pactada en el anterior Convenio Colectivo. Sin vigencia desde el 4 de junio de 1997 este antiguo complemento salarial, lo mantienen, como garantía a título personal, quienes en aquella fecha pertenecían a la plantilla de la empresa, que lo seguirán percibiendo, y devengando premios superiores, conforme a la normativa del Convenio hasta entonces 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.

1.1.4 Niveles profesionales: Los nuevos ingresos estarán comprendidos entre los niveles de Educación General Básica y Titulados Superiores, en función de las necesidades de la empresa.

1.1.5 Se suprimen las categorías de Peón, Botones y Aspirantes. La agrupación 55 del grupo Obrero queda integrada solamente por la categoría de Oficial de tercera y en la 07 del grupo Técnico-Administrativo la categoría de Oficial de tercera Técnico-Administrativo sustituye a la de Auxiliar Técnico-Administrativo, que se suprime, al igual que la de Especialista del grupo Obrero.

##### 1.2 Contratos en prácticas y eventuales que estén o hayan estado en la empresa.

1.2.1 Convalidaciones.—En el tiempo de permanencia en las nuevas categorías de entrada, se computarán, en su caso, los periodos temporales (prácticas/eventuales) de los que estén o hayan estado en Fasa-Renault. Igualmente se tendrán en cuenta como trabajados a efectos de cumplimiento del período de prueba.

1.2.2 Contrataciones en prácticas.—La Dirección de la empresa se compromete, a no utilizar la modalidad de contrato en prácticas hasta el 31 de diciembre de 2003, excepto con titulados superiores, medios y asimilados. Ello sin perjuicio de que puedan efectuarse las prórrogas que se consideren necesarias, de los contratos en prácticas ya existentes a la fecha de la firma del Convenio. A estos contratos y prórrogas, en su caso, y desde el mes del acuerdo del Convenio, les será aplicable, si fuera superior a la legalmente correspondiente a su contrato en prácticas, la retribución que hubieran percibido de ostentar, de entre las nuevas categorías de entrada del mismo grupo profesional, la correspondiente al tiempo de contrato transcurrido.

1.3 Contratos eventuales.—Las necesidades puntuales de fabricación se afrontarán con contratos eventuales; respecto a la duración máxima de estos contratos se estará a la prevista en el respectivo Convenio Colectivo sectorial (sector Siderometalúrgico), en los centros de trabajo de aquellas provincias en las que el aplicable haya ampliado, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la duración de los contratos eventuales y el período dentro del cual se puedan realizar.

#### 2. Supresión de expedientes de regulación

La Dirección de la empresa se compromete a no aplicar expedientes de regulación de empleo (suspensión de contratos), sin antes haber hecho uso de la bolsa de horas colectiva y/o individual.

No obstante, si por causas excepcionales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) fuera necesario la aplicación de los E. R. E., se reunirá el Comité Intercentros para agotar previamente todas las posibilidades en la busca consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos.

### 3. Turno especial fijo de noche

Cuando sea necesario introducir terceros turnos, la Dirección de la empresa podrá establecer turnos fijos de noche en cualquier factoría, unidad o dependencia, informando de ello con quince días de antelación a la representación de los trabajadores. Esto no es de aplicación en las organizaciones que, tradicionalmente, realizan los turnos  $5 \times 3 \times 8$ , con la excepción de aquellas líneas que estén concatenadas con los sistemas productivos de los turnos fijos de noche en funcionamiento.

Trabajadores afectados: Para constituir los terceros turnos se harán con trabajadores voluntarios. 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 la noche del domingo al lunes en horario de veintidós a seis 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 este anexo se adjuntan, que es incompatible con los actuales plus ordinario de nocturnidad, especial de nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro.

### 4. Aprovechamiento de instalaciones

Asimismo, cuando las necesidades productivas lo requieran, la Dirección de la empresa podrá aplicar en las distintas factorías el presente sistema de aprovechamiento de instalaciones, con carácter voluntario.

Con la nueva estrategia de Renault, las capacidades máximas de las nuevas líneas a implantar, especialmente en las factorías de transformación, 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 incorporan la experiencia de los acuerdos alcanzados respecto a la factoría de motores, con el nuevo sistema de organización dirigido a un mejor aprovechamiento de las instalaciones de la empresa.

a) Principios.—Dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de una apertura de 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, informando de ello con quince días de antelación a la representación de los trabajadores, en las áreas en que sea necesario para su efectiva producción de seis días por semana.

La organización será, pues, la siguiente:

Turnos	L	M	M	J	V	S	D
De mañana .....	X	X	X	X	X	X	
De tarde .....	X	X	X	X	X	X	
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.

d) 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).

e) Retribución.—Será, desde el 1 de enero de 1999, la establecida en el Convenio Colectivo, con los conceptos correspondientes (nocturnidad, turnicidad, reducción jornada turno de noche), excepto el plus festivo, que se abonará incrementando su importe actual en un 10 por 100. Dicha retribución se recoge en las tablas que se incorporan en este anexo, cuyo importe en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de nocturnidad y jornada reducida de turno de noche. 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.

f) 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.

### 5. Bolsa de horas colectiva

La bolsa de horas colectiva se crea con el objetivo de optimizar la utilización de las fábricas mejorando su competitividad. Además su existencia es, en los periodos de baja actividad, el elemento alternativo a la utilización de los expedientes de regulación en los términos que más adelante se indican.

Es de aplicación al conjunto de trabajadores de producción que trabajan a turnos y al equipo fijo de noche. Para los trabajadores no afectados por la bolsa de horas, el calendario anual inicial será el mismo que para los sí afectados, si bien se entenderá como de disfrute individual un número de jornadas equivalente a los «días de descanso iniciales».

Se constituirá una bolsa por cada factoría; dentro de cada factoría la Dirección de la empresa podrá constituir bolsas independientes de la principal para unidades diferenciadas o cuya producción esté ligada a la de otras factorías. Para regular los nuevos ingresos y la movilidad de los trabajadores se tomará como referencia el saldo que presente la bolsa de horas propia de la Factoría o unidad a la que se incorporan, estableciéndose el correspondiente sistema de compensación, que no utilizará las vacaciones colectivas para este saldo.

La bolsa de horas se constituye en el momento del acuerdo y se alimenta de futuro con las siguientes entradas:

Días de descanso iniciales de cada año.

Reducciones de jornada actuales y futuras.

El descanso del trabajo en los 12 sábados (o domingos noche) por trabajador que la empresa por razones de demanda puede señalar (antiguos sábados de modificación de calendarios, apartado II.3.4.a) del anexo IX del Convenio Colectivo).

El plus de trabajo de estos sábados figura en el anexo IV, tablas de retribuciones, con la denominación «Plus Trabajo de Modificación de la Demanda y Plus Puntas de Producción» (por la unificación de ambos pluses; abonándose el de modificación de la demanda, cuando el trabajo se realice en la noche del domingo al lunes, además de dicho plus, lo que se hubiera percibido por el trabajo en noche no festiva) que será incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso.

En su importe se incluye la parte proporcional de vacaciones, que se paga en el momento de la realización del sábado.

Una vez integrados en la bolsa, dichos descansos pierden la condición que los motivó y su evolución en la bolsa será la general prevista para ésta, que acumulará descansos hasta un saldo máximo de quince días. Cuando el saldo sea superior a quince días, el exceso se transformará en días de descanso individual.

La aplicación normal del tiempo acumulado en la Bolsa —aparte lo dicho en el párrafo anterior— será la de situar días de descanso colectivo en los previstos como JNT, lo que evitará la aplicación en ellos de expedientes de regulación de jornada.

Además, para compensar el total de JNT necesarios, se utilizarán, llegado el caso, no solo todos los descansos acumulados en la bolsa según el criterio desarrollado más arriba sino por la aceptación por la Dirección de la empresa de un saldo negativo de hasta diez días con cargo a las entradas a la bolsa del año siguiente.

La existencia de saldos negativos —es decir, anticipos de tiempo de descanso que concede la Dirección para evitar los expedientes de regulación—, obliga al establecimiento de un procedimiento extraordinario para su cancelación. Este procedimiento consistirá en la utilización como días de trabajo en el calendario del año siguiente de las entradas de días que, de manera automática, se producirían en la bolsa. El funcionamiento previsto utilizaría, por este orden y hasta donde sea preciso:

Los días de descanso iniciales.

Las reducciones de jornada.

Y si fuera necesario, dos días de las vacaciones individuales por antigüedad.

En ningún caso la deuda posible con la empresa, si la hubiere, se saldará con devolución de dinero por parte de los trabajadores a la empresa.

El plazo para informar a la representación de los trabajadores sobre la utilización de la bolsa será de siete días, salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto, que en ningún caso será inferior a cuarenta y ocho horas.

La remuneración anual de cada trabajador será la correspondiente a la jornada anual establecida por el Convenio Colectivo con independencia de la evolución del saldo de la bolsa de horas.

La remuneración mensual será la correspondiente a treinta o treinta y un días naturales según los criterios actuales. A esta remuneración se le añadirán los pluses específicos que correspondan a los días realmente trabajados.

Independientemente de ser una bolsa de horas colectiva, la Dirección de la empresa entregará a cada trabajador trimestralmente y al final de cada año un balance individual y personalizado de su situación en dicha bolsa.

Posteriormente a la firma del Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a actualizar conjuntamente, en la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo el vigente Reglamento que desarrolla los mecanismos de funcionamiento de la citada bolsa de horas.

#### 6. *Bolsa individual para el personal no adscrito a la bolsa de horas colectiva*

Con el fin de que los trabajadores no adscritos a la bolsa de horas colectiva puedan disponer de un sistema que les proteja de la aplicación de expedientes de regulación de empleo, se acuerda la constitución de un fondo de horas con los días del calendario oficial que exceden de la jornada individual establecida en el Convenio Colectivo, en las condiciones que se indican a continuación:

1. **Calendario.**—Para los trabajadores no afectados por la bolsa de horas colectiva, el calendario anual inicial será el mismo que para los afectados, si bien se entenderá como de disfrute individual un número de jornadas equivalentes a los «días de descanso iniciales».

2. **Constitución y alimentación de una bolsa individual** cada año a partir del presente 2000, se destinará una parte de los días de descanso iniciales por la elaboración del calendario anual a la constitución de una bolsa individual. Anualmente el número máximo de días a incluir en la bolsa individual será de cuatro, hasta alcanzar un saldo de quince días, saldo a partir del cual los días restantes siempre tendrán la misma con-

sideración que el resto de días de descanso iniciales. Los días no incluidos en dicho fondo se regularán según se indica en el punto siguiente.

3. **Resto de días de descanso iniciales.**—El disfrute de estos días se efectuará en las fechas que cada trabajador, previa petición personal, acuerde con su línea jerárquica. A falta de acuerdo, la empresa señalará las fechas de descanso conforme a lo establecido en el artículo 16.B, apartados 5 al 9, ambos inclusive, del presente Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa podrá, si las necesidades de organización del trabajo lo permiten, autorizar por servicios, direcciones, etc., el uso colectivo de estos descansos individuales en este personal.

El periodo de disfrute coincidirá con el año natural, transcurrido el cual sin haberlos disfrutado, automáticamente pasarán a nutrir la bolsa de horas individual del trabajador.

4. **Remuneración y absentismo.**—Para el tratamiento de la remuneración y del absentismo de los trabajadores no integrados en la bolsa de horas colectivas se seguirán las mismas reglas que para el personal adscrito a ésta en aquellos aspectos que sean compatibles, con las especialidades siguientes:

**Enfermos de larga duración.** El tope máximo de horas de descuento será el derivado de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo más las vacaciones generales y los días incluidos en la bolsa individual.

Caso de que al finalizar el año el trabajador se encontrara en baja por I. T. y no hubiera disfrutado del total de los días de descanso iniciales no incluidos en la bolsa Individual correspondientes a dicho año, se incluirán en ésta.

5. **Utilización de la bolsa individual.**—Para evitar la aplicación de EREs de suspensión de contratos, se utilizará la salida, llegado el caso, de todos los descansos acumulados en la bolsa individual y, además, la Dirección de la empresa acepta la existencia de un saldo negativo de hasta diez días.

La cancelación de este saldo negativo se efectuará, hasta donde sea preciso, en la forma siguiente:

Con todos los días de descanso iniciales por la elaboración del calendario del año o años siguientes, es decir, tanto la parte destinada a nutrir la bolsa individual como el resto.

Con las reducciones de jornada, si las hubiera.

Con dos días de las vacaciones individuales por antigüedad.

En ningún caso la deuda posible con la empresa, si la hubiere, se saldará con la devolución de dinero por parte de los trabajadores a la empresa, salvo cese en la misma.

Asimismo, en el caso de cese en la empresa, el trabajador que disponga de saldo favorable tendrá la opción entre el disfrute o el cobro de los correspondientes días de dicho saldo.



*Plus fijo de noche normal*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

## Obreros

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	206	213	221	239	239	239	243	247	253	260	265	271	273	276	278
45	219	227	235	254	254	254	259	263	270	277	282	289	291	294	296
50	233	241	250	270	270	270	275	280	286	294	300	307	309	313	315
55	274	284	294	318	318	318	324	329	337	346	353	361	364	368	370
60	281	292	303	318	318	325	333	339	346	354	363	369	373	375	378
65	290	299	312	318	324	334	341	349	356	365	372	378	382	385	387
70	303	316	327	335	345	358	363	369	375	384	392	396	401	402	405

## Empleados

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	208	215	221	229	236	238	242	245	251	257	263	266	270	272	273
03	222	229	236	244	251	254	258	262	267	274	280	283	288	290	291
04	235	243	251	259	267	269	274	278	284	291	298	301	306	308	309
05	269	279	288	296	305	309	314	318	325	333	339	345	349	352	354
07	277	286	295	305	314	317	322	327	334	342	350	354	360	362	364
09	282	292	302	312	315	323	328	334	340	349	356	362	365	369	371
11	289	299	309	318	320	329	336	341	349	358	364	370	373	376	379
13	293	306	317	324	335	344	351	358	364	372	379	384	390	393	394
15	303	316	327	335	345	358	363	369	375	384	392	396	401	402	405
17	313	326	334	346	358	369	374	380	386	396	403	407	413	415	417
19	329	339	352	364	375	385	393	398	405	414	420	426	429	433	436
21	354	368	380	393	404	414	420	427	433	442	449	453	458	461	462
23	371	384	396	408	420	431	438	443	450	458	464	472	475	478	481

*Plus turno fijo de noche festivo*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

## Obreros

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	641	666	69	750	750	750	767	781	800	825	844	860	870	879	883
45	684	710	739	800	800	800	818	833	853	880	900	917	928	938	942
50	727	755	785	850	850	850	870	885	906	935	956	974	986	996	1.000
55	855	888	924	1.000	1.000	1.000	1.023	1.041	1.066	1.100	1.125	1.146	1.160	1.172	1.177
60	877	915	948	1.000	1.000	1.026	1.052	1.075	1.100	1.130	1.156	1.173	1.188	1.198	1.207
65	908	938	979	1.002	1.023	1.057	1.084	1.107	1.132	1.161	1.188	1.205	1.221	1.232	1.240
70	949	994	1.035	1.060	1.098	1.136	1.156	1.176	1.199	1.227	1.252	1.270	1.283	1.289	1.301

## Empleados

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	644	673	696	719	740	749	761	776	793	815	832	847	857	864	869
03	687	718	742	766	790	798	812	828	846	870	887	903	914	922	927
04	730	762	789	814	839	848	863	88	898	924	943	960	971	979	985
05	833	869	901	933	960	971	988	1.001	1.025	1.053	1.078	1.095	1.109	1.119	1.128
07	859	897	928	958	987	998	1.015	1.035	1.057	1.087	1.109	1.129	1.142	1.152	1.159
09	879	915	945	978	991	1.017	1.036	1.057	1.080	1.107	1.132	1.149	1.163	1.174	1.182
11	905	938	970	999	1.008	1.039	1.063	1.083	1.106	1.136	1.159	1.177	1.192	1.202	1.208
13	919	960	998	1.022	1.059	1.093	1.116	1.137	1.160	1.188	1.213	1.230	1.244	1.255	1.262
15	949	994	1.035	1.060	1.098	1.135	1.156	1.176	1.199	1.227	1.252	1.270	1.283	1.289	1.301
17	981	1.028	1.057	1.100	1.137	1.175	1.195	1.216	1.239	1.267	1.292	1.309	1.322	1.333	1.340
19	1.041	1.075	1.117	1.159	1.197	1.231	1.256	1.276	1.299	1.327	1.352	1.368	1.384	1.394	1.401
21	1.126	1.172	1.215	1.258	1.296	1.329	1.354	1.374	1.396	1.425	1.447	1.467	1.480	1.491	1.498
23	1.182	1.227	1.271	1.314	1.351	1.385	1.408	1.429	1.451	1.480	1.504	1.522	1.536	1.547	1.554

6 × 3 × 8 Plus aprovechamiento instalaciones (sábados mañana-tarde)

(Pesetas por hora. Importes brutos)

## Obreros

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	658	685	714	776	776	776	794	809	829	856	875	892	904	914	919
45	702	730	762	828	828	828	846	862	884	913	934	951	964	974	980
50	745	776	809	880	880	880	899	916	939	970	992	1.011	1.024	1.035	1.041
55	877	913	952	1.035	1.035	1.035	1.058	1.078	1.105	1.141	1.167	1.189	1.205	1.218	1.225
60	902	943	979	1.035	1.035	1.062	1.091	1.114	1.141	1.172	1.200	1.219	1.236	1.246	1.256
65	934	968	1.011	1.036	1.058	1.096	1.123	1.149	1.176	1.206	1.235	1.254	1.271	1.283	1.290
70	980	1.028	1.071	1.098	1.139	1.178	1.200	1.223	1.247	1.278	1.303	1.322	1.338	1.344	1.355

## Empleados

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	662	693	718	743	765	773	788	803	821	845	863	878	890	898	903
03	706	739	766	792	816	825	840	857	876	901	921	937	949	958	963
04	751	785	813	842	867	876	893	910	931	957	978	995	1.008	1.017	1.023
05	856	894	928	961	990	1.002	1.020	1.036	1.061	1.091	1.116	1.136	1.151	1.162	1.170
07	883	924	957	990	1.020	1.031	1.050	1.071	1.095	1.126	1.151	1.171	1.186	1.197	1.204
09	905	943	975	1.010	1.024	1.052	1.073	1.095	1.119	1.149	1.175	1.193	1.210	1.221	1.228
11	932	968	1.001	1.033	1.043	1.076	1.102	1.123	1.148	1.178	1.203	1.224	1.239	1.249	1.258
13	947	991	1.032	1.056	1.097	1.134	1.159	1.181	1.205	1.235	1.261	1.280	1.296	1.307	1.314
15	980	1.028	1.071	1.098	1.139	1.178	1.201	1.223	1.247	1.277	1.303	1.322	1.338	1.344	1.356
17	1.014	1.064	1.095	1.140	1.181	1.222	1.243	1.265	1.289	1.320	1.345	1.364	1.380	1.391	1.398
19	1.078	1.114	1.160	1.204	1.245	1.282	1.308	1.329	1.354	1.384	1.409	1.429	1.444	1.456	1.463
21	1.169	1.218	1.264	1.309	1.350	1.387	1.412	1.434	1.459	1.489	1.514	1.533	1.549	1.560	1.567
23	1.223	1.277	1.323	1.369	1.409	1.446	1.471	1.493	1.518	1.549	1.574	1.593	1.608	1.620	1.627

6 × 3 × 8 Plus aprovechamiento instalaciones (domingo noche)

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Obreros

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	897	934	1.001	1.058	1.058	1.058	1.082	1.103	1.130	1.166	1.194	1.217	1.232	1.246	1.253
45	957	996	1.068	1.129	1.129	1.129	1.254	1.176	1.206	1.244	1.274	1.298	1.314	1.329	1.336
50	1.017	1.058	1.135	1.199	1.199	1.199	1.226	1.250	1.281	1.322	1.353	1.379	1.397	1.412	1.420
55	1.196	1.245	1.335	1.411	1.411	1.411	1.442	1.470	1.507	1.555	1.592	1.622	1.643	1.661	1.670
60	1.230	1.286	1.335	1.411	1.411	1.448	1.487	1.519	1.555	1.597	1.637	1.662	1.685	1.699	1.712
65	1.273	1.319	1.379	1.412	1.442	1.493	1.532	1.567	.603	1.645	1.684	1.710	1.733	1.750	1.760
70	1.337	1.401	1.461	1.497	1.553	1.606	1.637	1.667	1.700	1.743	1.776	1.803	1.823	1.832	1.848

Empleados

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	902	944	979	1.013	1.043	1.055	1.073	1.096	1.119	1.151	1.177	1.197	1.213	1.225	1.232
03	962	1.007	1.044	1.080	1.113	1.125	1.145	1.169	1.194	1.228	1.255	1.277	1.284	1.306	1.314
04	1.023	1.070	1.109	1.148	1.182	1.195	1.216	1.242	1.268	1.305	1.334	1.357	1.374	1.388	1.396
05	1.166	1.219	1.265	1.311	1.350	1.366	1.391	1.412	1.446	1.487	1.522	1.549	1.569	1.585	1.595
07	1.203	1.259	1.305	1.350	1.391	1.406	1.431	1.461	1.492	1.535	1.569	1.596	1.617	1.633	1.642
09	1.234	1.285	1.329	1.377	1.396	1.434	1.463	1.492	1.526	1.567	1.602	1.627	1.649	1.665	1.674
11	1.270	1.319	1.365	1.409	1.423	1.468	1.503	1.531	1.565	1.606	1.641	1.669	1.689	1.704	1.715
13	1.292	1.352	1.407	1.439	1.439	1.495	1.546	1.581	1.610	1.643	1.684	1.719	1.766	1.781	1.792
15	1.337	1.401	1.461	1.497	1.553	1.606	1.638	1.667	1.700	1.741	1.776	1.803	1.823	1.833	1.849
17	1.382	1.450	1.492	1.554	1.610	1.666	1.695	1.724	1.758	1.800	1.834	1.860	1.881	1.896	1.907
19	1.471	1.519	1.582	1.642	1.698	1.749	1.784	1.812	1.846	1.887	1.922	1.949	1.969	1.984	1.995
21	1.593	1.661	1.723	1.785	1.841	1.891	1.926	1.955	1.989	2.031	2.064	2.091	2.112	2.127	2.137
23	1.674	1.741	1.804	1.867	1.922	1.972	2.006	2.037	2.069	2.112	2.146	2.172	2.192	2.208	2.218