

17765 *ORDEN de 10 de mayo de 1978 sobre bolsas de viaje para becarios y Profesores universitarios.*

Ilmo. Sr.: La experiencia adquirida por aplicación de los Ordenes ministeriales de 28 de noviembre de 1973 y de 21 de julio de 1978 sobre concesión de bolsas de viaje, unida al desfase de las cuantías económicas que en las mismas se fijan, aconsejan modificar dicho sistema simplificando trámites en aras de una mayor agilidad administrativa y a la necesidad de actualización de las cuantías anteriores.

En su virtud a propuesta de la Dirección General de Universidades,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Podrán solicitar bolsa de viaje con cargo al crédito número 18.06.482, destinado a «bolsas de viaje para becarios y profesorado universitario» del Presupuesto de Gastos del Departamento:

a) Los Catedráticos y Profesores Universitarios que pretendan asistir a Congresos, Simposios o reuniones científicas, a las que previamente hayan sido invitados o se considere conveniente su concurrencia o participación, dada la relevancia científica que ofrezcan dichas reuniones o actos, así como los que proyecten la visita a Centros docentes, científicos o similares que presenten un incentivo específico de reconocido interés en orden a la investigación.

b) Los becarios del Plan de Formación de Personal Investigador que se encuentren en análogas circunstancias que los anteriores.

c) Los beneficiarios de becas posdoctorales de la Dirección General de Universidades.

Segunda.—Los criterios para la adjudicación de las bolsas de viaje serán fijados por una Comisión Nacional creada para tal fin, que se reunirá una vez al año, y estará integrada de la siguiente forma:

Presidente: Director general de Universidades.

Vicepresidente: Subdirector general de Investigación Universitaria.

Vocales:

Un representante del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Un representante de la Dirección General de Política Científica y tres Vicerrectores de Investigación de las Universidades.

Secretario: El Jefe del Servicio de Promoción de la Investigación Universitaria.

Tercero.—Los criterios que se determinen por la referida Comisión Nacional de Bolsas de Viaje, versarán sobre distribución de las mismas por Universidades.

Cuarto.—Las solicitudes, formuladas en el modelo oficial, deberán presentarse en los Vicerrectorados de Investigación de cada Universidad, adjuntándose los justificantes de la celebración de la reunión, en su caso, la invitación si la hubiere y en todo caso una memoria explicativa en la que se acredite la conveniencia de la asistencia y el plan de trabajo a desarrollar que se propone, así como el compromiso formal de justificar la realización del viaje en los términos y condiciones previstos.

Quinto.—Dos Vicerrectores de Investigación examinarán la documentación recibida y redactarán un informe en el que se haga constar el orden de prelación que estime procedente, que unido a dicha documentación remitirán al final de cada trimestre natural a la Subdirección General de Investigación Universitaria (Servicio de Promoción de la Investigación Universitaria).

Sexto.—La Dirección General de Universidades, dictará la Resolución que proceda de acuerdo con las listas enviadas por las Universidades y con los criterios establecidos por la Comisión Nacional en su reunión anual.

Séptimo.—El importe de las Bolsas de Viaje comprenderá la suma de los días de duración del viaje, a razón de un módulo máximo de 4.000 pesetas diarias, y hasta un límite de seis días, más los gastos de desplazamiento en avión. Cuando se trate de bolsas de viaje a beneficiarios de ayudas o becas para estudios en el extranjero, únicamente se abonará el complemento por desplazamiento.

Octavo.—El 80 por 100 de la bolsa de viaje se librará, transcurridos quince días desde la notificación al interesado, y el 20 por 100 restante, cuando se justifique la realización de viaje, que tendrá que ser en un plazo no superior de dos meses, a partir de la terminación del mismo.

Noveno.—Los libramientos expedidos para hacer efectivas las subvenciones se justificarán en la forma reglamentaria establecida, remitiéndose copia de la documentación correspondiente a la Subdirección General de Investigación Universitaria a través de los Vicerrectores de Investigación de las respectivas Universidades.

Décimo.—El incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Orden, obligará a la devolución de las ayudas recibidas.

Decimoprimer.—La presente Orden ministerial entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Decimosegundo.—Quedan derogadas las Ordenes ministeriales de 28 de noviembre de 1973 y 21 de julio de 1978.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de mayo de 1978.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO**17766** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de «Fasa Renault, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa Renault, S. A.».

Resultando que presentado el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa Renault, S. A.», fue remitido a este Centro directivo con fecha 14 de marzo de 1978.

Resultando que recibido en este Centro directivo dicho Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa se procedió a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el artículo tercero-2, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 3887/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial, para proceder a la comprobación de los criterios de referencia y comprobación del crecimiento de la masa salarial.

Resultando que previo informe de este Centro directivo fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada de Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada.

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han seguido las prescripciones administrativas de aplicación.

Considerando que esta Dirección General es competente para entender de la homologación del presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento Orgánico de este Ministerio, aprobado por Decreto de 18 de febrero de 1980, Decreto de 15 de junio de 1972, Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y Real Decreto de 19 de diciembre de 1977.

Considerando que habiéndose llegado a Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa Renault, S. A.», para las provincias de Asturias, Barcelona, Granada, Guipúzcoa, Madrid, Palencia, Sevilla, Valencia, Valladolid y Vizcaya, se trata de un acuerdo de revisión a partir del 1 de enero de 1978 hasta el 31 de diciembre de la Decisión Arbitral Obligatoria dictada para la Empresa «Fasa Renault, S. A.», y sus trabajadores por Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 20 de marzo de 1978.

Considerando que la presente Resolución homologatoria ha de hacerse con la indicación contenida en el artículo quinto, número 3, del Real Decreto-ley 43/1977, en la que se especifica que la superación de los criterios salariales de referencia en el sector privado no será obstáculo para homologación de los Convenios, pero la autoridad laboral deberá incorporar al acto de homologación la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número 2 del artículo quinto y en el artículo séptimo del presente Decreto.

Considerando que habiendo de ajustarse las condiciones pactadas en el presente Convenio que ahora se homologa a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, e informando por esta Dirección General, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos otorgó su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y los de demás y general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa Renault, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1972, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 18 de mayo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA FASA RENAULT, S. A.

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

Art. 2.º *Norma supletoria*.—En lo no previsto en el Presente Convenio se aplicará la vigente Ordenanza Siderometalúrgica, que tendrá la consideración de norma supletoria.

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

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

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal eventual, interino contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado y en general aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

c) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Jefes de servicio adjunto o superiores, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, que a propuesta de ésta acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

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

d) Aprendices.

e) El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-práctica (entre otros, los llamados a efectos internos de Empresa becarios y numerarios).

Art. 5.º *Ámbito temporal*.—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1978, y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

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

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

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

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

Art. 8.º *Garantías personales*.—Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores:

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

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

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, y en ejercicio de las facultades que le son propias, no homologara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar su contenido globalmente.

Art. 10. *Comisión de vigilancia*.

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

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

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

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

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisivo 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 copias a la Empresa y a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se determine.

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

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

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

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

Art. 11. *Jornada de trabajo*.

1. El número de horas de trabajo real al año para 1978 será de 1.937,5 horas, a las cuales hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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.

4. Quedan a salvo los derechos y garantías personales y colectivos que resulten por la aplicación, en su día, de la sentencia que se dicte en el expediente número 406265 pendiente de resolución por la Sala IV del Tribunal Supremo, así como lo que resulte de la sentencia del litigio pendiente en Magistratura de Trabajo sobre la reclamación de siete horas treinta y cinco minutos referente al año 1977.

Art. 12. *Calendario*.

1. Cada año, la Empresa, una vez conocido el Calendario Oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes a todos o a algunos Centros o Factorías, confeccionará las propuestas de Calendario y Horarios correspondientes, que trasladará a la Representación de los Trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo.

2. Mientras se llega a un acuerdo, se prorrogarán la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

3. De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones entre ambas Representaciones en un plazo mínimo de quince días, se remitirá el asunto a la Delegación de Trabajo para su decisión.

4. Cada trabajador cumplirá en cada momento el Calendario y Horarios autorizados y sin llevarse cuentas individuales, salvo en los casos de cambio de turno o de puesto de trabajo, dispuestos por la Empresa, y vacaciones no colectivas.

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

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

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

De no haber acuerdo, si hay saldo de horas favorable al tra-

bajador 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 jornada 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 del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

Art. 13. Tipos de jornada y turnos.

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

En el Centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida, descansando sábados y domingos. En los demás Centros, salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajarán cuatro horas.

Se exceptuarán 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.

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.

Art. 14. Jornada reducida de turno de noche.

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

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

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

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

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

Art. 15. Jornada reducida de verano.

1. Por haber sido suprimida legalmente, no existe ya la Jornada Reducida de Verano ni compensación económica que la sustituya.

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

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

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

b) Para los trabajadores afectados, el período de Jornada Reducida de Vacaciones será de 21 de junio a 20 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 del presente Convenio. Esta compensación se devengará diariamente y proporcionalmente el tiempo diario trabajado en el período referido.

Art. 16. Vacaciones

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. A estos efectos en Madrid y Delegaciones también se contarán como laborables los sábados.

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 Magistratura de Trabajo.

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 preceden 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 en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

7. Carácter de las vacaciones: Los períodos de vacación expresados en este artículo comprenden:

— Los veinte días naturales de vacación oficialmente establecidos en la vigente Ordenanza de Trabajo.

— Los dos días laborales, de carácter no absorbible, correspondientes a las vacaciones estivales, pactados en el Convenio 1970-1971.

— El resto de los días hasta completar los períodos de vacaciones señalados anteriormente, con carácter absorbible.

Art. 17. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

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

La Empresa se compromete a facilitar el número de horas extraordinarias que se efectúen, a la Representación de los Trabajadores. Estos datos serán facilitados por períodos mensuales a nivel de Centro de Gastos.

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

Art. 18. Asignación de tareas.

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

Art. 19. Ascensos.

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

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

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior 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 del día primero del mes siguiente a aquel en que se han cumplido los dos meses de 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 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 a aquellas categorías que no tienen grados de promoción, se hará por el procedimiento que estime la Empresa más adecuado, bien sea con personal del interior o del exterior.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- Grupo obrero: Peón; especialista; mozo especializado de almacén.
- Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente Principal.
- Grupos técnico y administrativo: Auxiliar; Calcador; Reproductor de planos; Archivero-bibliotecario; Aspirante.

10. El acceso al resto de la categoría se efectuará por los procedimientos que se citan en el anexo 3.

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

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

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

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento y en la Empresa.
- Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en FASA-RENAULT.
- Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Art. 21. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

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

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 co-

nocimiento 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 10.000 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 2 sobre disminución de aptitud.

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

Art. 22. *Opción a puesto más favorable.*

Se establece un sistema que permita al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena (en la misma o en 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.

Art. 23. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

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

Art. 24. *Prendas de seguridad.*

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

2. La Representación de los Trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

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

Art. 25. *Seguridad e higiene.*

Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá un Comité de Trabajo a nivel del complejo Fasa-Renault, que estará formado por dos miembros de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría, elegidos o designados por y de entre los representantes de los trabajadores en dichos Comités.

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

Art. 26. *Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.*

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

Art. 27. *Ingreso de personal.*

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en esta materia respetando, no obstante, lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

2. Se procurará que los hijos y hermanos de los trabajadores tengan preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar plazas en plantilla de la factoría, dentro de cada uno de los grupos y categorías profesionales establecidos.

3. Las plazas de aprendices se ocuparán preferentemente

con familiares en primer grado del trabajador, dando lugar a que siempre que sean aprobados en el examen de ingreso, se ocupen el 80 por 100 de dichas plazas por los mismos.

4. Cuando se produzca una vacante que haya de cubrirse interinamente, la Empresa podrá, a su elección, contratar a una persona del exterior, o bien cubrir la plaza con un trabajador que pertenezca a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de este trabajador durante el tiempo que dure la interinidad, 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 como interino.

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

Art. 28. Periodos de prueba.

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

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

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

A) Excedencias.

I. Modalidades.

1. Excedencia solicitada al amparo del artículo 26 de la Ley de Relaciones Laborales.—Los trabajadores que se acojan a la misma, la disfrutarán en sus propios términos, y de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, en su caso, y el apartado II de este artículo.

2. Excedencia solicitada al amparo del vigente Convenio.—Se distinguen las siguientes modalidades de excedencia, atendiendo a la existencia o no de obligatoriedad de su concesión por parte de la Empresa, la causa que la motive y el tiempo a que se extienda:

2.1. Excedencia de concesión voluntaria: Podrá solicitarse cualquier trabajador con dos años al menos de antigüedad en la Empresa, especificando los motivos y la finalidad de su petición.

El tiempo de duración de este tipo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año. No obstante, en casos excepcionales, atendiendo a las circunstancias especiales apreciadas por la Empresa, podrá concederse una prórroga de hasta un año, y una vez disfrutada ésta, y en las mismas condiciones y circunstancia, podrá concederse otra prórroga igualmente de hasta un año.

2.2. Excedencia de concesión obligatoria: Dentro de este tipo de excedencia se distinguen las siguientes clases:

A) Por iniciativa y petición del trabajador, según los siguientes casos:

1. Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios o salud apreciados por la Empresa, será obligatoria su concesión por una sola vez, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de dos años como mínimo. Su duración, en este caso, no será superior a un año. Podrá concederse una prórroga de hasta un año, si mantienen las circunstancias anteriores.

En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de la antigüedad a que se refiere el párrafo anterior.

2. Cuando el trabajador solicitante tenga una antigüedad superior a dos años, y siempre que el número total de excedencias de cualquier modalidad no supere el 3 por 100 de la plantilla de la factoría correspondiente, será obligatoria su concesión por una sola vez y por una duración de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses, en casos justificados.

3. Se podrá dar una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera y no se supere el 3 por 100 de esta situación.

B) Cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confió.

3. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 3 por 100 de la plantilla de la factoría.

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

El importe de la indemnización, para el caso de rescisión de contrato por matrimonio, será el resultado de multiplicar la retribución primaria de un mes correspondiente a la última situación profesional de la trabajadora por el número de años que lleve trabajando en la Empresa, hasta un límite máximo de nueve, contándose a estos efectos como año completo una fracción de seis meses o superior.

En los casos de rescisión de contrato o excedencia por razón de matrimonio, la petición de la trabajadora deberá ser hecha con un mes de anticipación al menos a la fecha del matrimonio, y de no acordarse otra cosa por ambas partes, la fecha de rescisión del contrato o de comienzo de excedencia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

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

II. Procedimiento y condiciones.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la dirección, que el trabajador entregará a su Jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Asuntos Sociales.

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

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

B) Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

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

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaron permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

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

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

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

Art. 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.

A) Licencias y ausencias retribuidas

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

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

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

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

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

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

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACIL

| | Motivo de licencia | Tiempo máximo |
|----|---|--|
| 1 | Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros. | Tres días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. |
| 2 | Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. | Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. |
| 3 | Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos. | Tres días laborables. |
| 4 | Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos. | Dos días naturales. |
| 5 | Alumbramiento de esposa. | — Dos días laborables. — Ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. |
| 6 | Matrimonio del trabajador. | Diez días laborables. |
| 7 | Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres. | Un día natural. |
| 8 | Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres). | Un día laborable. |
| 9 | Enfermedad y consulta médica: | |
| | a) Consulta a Especialistas S. O. E. prescrita por médico de cabecera. | Por el tiempo necesario. Máximo cuatro horas día. |
| | b) Otras consultas médicas. | Hasta dieciséis horas al año. Máximo cuatro horas día. |
| | c) Enfermedad justificada. | Cuatro primeros días año el 50 por 100. |
| 10 | Accidente de trabajo. | Día accidente. |
| 11 | Lactancia. | Una hora/día seguida de reducción (nueve meses desde nacimiento) a elección de la trabajadora. |
| 12 | Cargos sindicales o públicos. | El tiempo legal. |
| 13 | Deber inexcusable de carácter público: | |
| | a) Elecciones. | Por el tiempo necesario. |
| | b) Tribunales ordinarios: — Testigo. — Demandante. — Demandado. | Por el tiempo necesario. — — |
| | c) Magistratura de Trabajo: — Testigo. — Demandante (si prospera la reclamación). — Demandante (si no prospera la reclamación). | Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. — |
| | d) Citación a Quintas. | Por el tiempo necesario. |
| 14 | Donación de sangre. | Por el tiempo necesario (máximo cuatro horas día). |
| 15 | Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores: | |
| | a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones. | |
| | 1. Permiso para exámenes finales o parciales. | Por el tiempo necesario hasta diez días al año. |
| | 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. | La mitad de las que dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a cuatro horas diarias y 270 horas en todo el curso. |
| | 2. Permiso no retribuido. | El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior. |

Nota importante.—Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por la Ley.

Notas.—Retribución: La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100 por 100 de en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

Vacaciones: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la

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

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

Donación de sangre y consultas médicas: En casos debidamente justificados, podría concederse un tiempo superior al máximo de horas, especifi-

IDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

| Conceptos a percibir | | | | | | | Justificantes |
|----------------------|-------|-------------|----------|------------|----------|------------|---|
| Retribución prim. | Prima | Jefe Equipo | P. P. C. | Antigüedad | P. D. A. | Turnicidad | |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Esquela o documento en que se acredite el parentesco. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Esquela o documento en que se acredite el parentesco. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Libro de familia o certificado del Juzgado. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado del Servicio de Empadronamiento. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Copia volante médico cabecera S. O. E. y justificante asistencia al médico especialista S. O. E. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado del médico del S. O. E. u otras instituciones sanitarias. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado del médico del S. O. E. o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Justificante Servicio Médico FASA o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Servicio Médico de FASA. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | El que proceda. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Certificación de la mesa electoral. |
| Sí | No | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Citación. |
| No | No | No | No | No | No | No | — |
| No | No | No | No | No | No | No | — |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Citación. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Citación. |
| No | No | No | No | No | No | No | — |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Justificante de la citación. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Extracciones Factoría: V.º B.º Servicio Médico FASA. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Certificado del Centro Escolar. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | No | Certificado del Centro Escolar. |
| Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Certificado/s asistencia/s expedido por el Centro Escolar. |
| No | No | No | No | No | No | No | Certificado/s asistencia/s expedido por el Centro Escolar. |

los conceptos de salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 c), «Enfermedad justificada», que se retribuirá al 80 por 100, no descontándose fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

cado: Cuatro horas.

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 y suegros. | Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. | Tres días laborables. | Cuatro días naturales. | Cinco días naturales. |
| Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. | Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. | Dos días naturales. | Tres días naturales. | Cuatro o cinco días naturales. |
| Alumbramiento de esposa. | Dos días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento. | Dos días laborables. | Tres días naturales. | Cuatro o cinco días naturales. |

(1) Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que presta su trabajo 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 desprejará, 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 de sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciera 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 hubiere incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable para estudios

La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, que dispone el artículo 9, número 2, apartado b), de la Ley de Relaciones Laborales, 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 aquellos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que viniesen percibiendo, siempre que no estén incluidos en el supuesto contemplado en el número 2, apartado b), del artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales.

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.

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional
La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos, que dispone el artículo 9, número 3, de la Ley de Relaciones Laborales, se efectuará de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

E) Donación de sangre

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

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

F) Licencias o permisos no retribuidos

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

G) Autorización de salidas

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de factoría o centro, anotándose tiempo de ausencia.

En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

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

H) Solicitud de permisos o licencias

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por duplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su Jefe inmediato, el cual le devolverá la copia con el recibo firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al Jefe 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.

D) 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 productor 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 productor 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.

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

Las reclamaciones podrán ser: Individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

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

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

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

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 específico ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente Convenio se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

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

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

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

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento del trabajador.
- 3.º Fecha de ingreso en la Empresa.
- 4.º Cargo o puesto que ocupa.
- 5.º Categoría profesional a que es adscrito.

- 6.º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7.º Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

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

Contra estas 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.

Art. 33. *Facilidades para la representación de los trabajadores.*—Hasta tanto se promulgue una normativa de obligada aplicación en esta materia, la Empresa está dispuesta a tratar de la determinación de un régimen que facilite las funciones de los representantes de los trabajadores en la Empresa.

Art. 34. *Comisiones de Asuntos Asistenciales.*

1. En cada una de las factorías de montaje-1, montaje-2, carrocerías y motores de Valladolid, en la de Sevilla, en la de Palencia y en el centro de Madrid se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la representación de los trabajadores, y nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

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

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

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

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

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

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

7. Los Vocales de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Comisiones Asistenciales podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la Comisión Asistencial local 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.

Art. 35. *Venta de piezas sobrantes.*—La Empresa, como viene haciéndolo a través del denominado «Almacencillo», 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.

Art. 36. *Comedores.*—Con objeto de facilitar la comida en los centros de trabajo a precio económico, «Fasa-Renault» man-

tendrá 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 a la organización del mismo.

Art. 37. *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 al término del mandato del actual.

Art. 38. *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 250 pesetas por afiliado.

Art. 39. *Créditos*.—La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Art. 40. *Premios*.—Se regularán por las normas establecidas en el anexo 6 del presente Convenio.

Art. 41. *Cursillos de formación profesional y culturales*.—La Empresa organizará los cursillos de formación culturales y de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Art. 42. *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.

Art. 43. *Ayuda escolar*.—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

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

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

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

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

Art. 44. *Seguro complementario de accidentes 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 e invalidez permanente absoluta para todo trabajo cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

3. Tendrán derecho a este seguro 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.

4. El importe del seguro se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas.

Art. 45. *Rendimientos*.—El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento en calidad y cantidad supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los ser-

vicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados.

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

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

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

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

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

a) Por modificación de los medios: Máquinas, equipos, herramientas.

b) Por mejoras del proceso operatorio o del proyecto del vehículo, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.

c) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.

d) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.

e) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques de chapa, por transporte, recuperación de piezas porosas, etc. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

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

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

Art. 46. *Clasificación profesional*.

1. Grupo obrero:

Jefe de Equipo (como se define en la Ordenanza).

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Mozo especialista de Almacén.

Especialista.

Peón.

Agente de Producción de primera.

Agente de Producción de segunda.

Agente de Producción de tercera.

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

2. Grupo subalterno:

Listero.

Almacenero.

Chófer de turismo.

Conductor de camión.

Conductor de autocar.

Vigilante jurado de Industria y Comercio.

Vigilante.

Vigilante Conductor.

Cabo de Guardas.

Ordenanza.

Portero.

Conserje.

Telefonista.

Limpiadora.

Botones.

Cocinero.

Ayudante de cocina.

Camarero.

Encargado de vigilancia.

Encargado general de vigilancia.

Dependiente auxiliar de Economato.

Dependiente principal de Economato.

3. Grupo administrativo:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

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

4. Grupo técnico:

Técnicos titulados:
Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
Perito Industrial.
Ayudante de Ingeniero.
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
Graduado Social.
Asistente Social.

Otros técnicos no titulados:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Métodos de tercera.
Verificadores de primera (grupo técnico).
Verificadores de segunda (grupo técnico).
Verificadores de tercera (grupo técnico).
Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Estudios de primera.
Agente de Estudios de segunda.
Agente de Estudios de tercera.

Técnicos de Laboratorio:

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

Técnicos no titulados de Taller:

Jefe de Taller.
Maestro de Taller.
Maestro segundo.
Contra maestro.
Encargado.
Capataz de Especialistas.
Capataz de Peones.

Técnicos de Oficina:

Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Delineante Proyectista.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calcador.
Reproductor de planos.
Jefe de primera técnico.
Jefe de segunda técnico.
Jefe de tercera técnico.
Técnico de primera.
Técnico de segunda.
Agente de seguridad de primera.
Agente de seguridad de segunda.
Auxiliar técnico.
Archivero-Bibliotecario.

Técnicos de organización del trabajo:

Jefe de Sección de Organización de primera.
Jefe de Sección de Organización de segunda.
Jefe de Sección de Organización de tercera.
Técnicos de Organización de primera.
Técnicos de Organización de segunda.
Auxiliar.

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 social la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Al objeto de estudiar y en su caso determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo para 1978, y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio, se constituirá una Ponencia Mixta Paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el próximo Convenio Colectivo de las conclusiones a que se lleguen, teniendo en cuenta en todo caso que la aplicación de las modificaciones sobre clasificación profesional, tendrán lu-

gar solamente cuando desaparezcan las limitaciones salariales legales.

Art. 47. *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 número 1, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 48. *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, y que se encuentran ya incrementados con la incorporación de los correspondientes importes de los complementos de Garantía y Actualización concedidos en 1975.

b) **Percepción variable:** Se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el anexo número 5, «Estatutos de la prima de incentivo a la productividad».

2. Retribuciones especiales:

a) **Gratificaciones extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria más la antigüedad.

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

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

c) Antigüedad:

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

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

2. **Premio especial de antigüedad:** Se establece un premio especial de 44.479 pesetas por año para los trabajadores con dieciséis o más años de antigüedad en la Empresa.

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

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

d) Pluses:

1. **Plus de turnicidad:** Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 8,18 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

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

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

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

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

e) Licencias y ausencias retribuidas:

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

Art. 49. *Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid y delegaciones.*

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

a) **Retribución primaria:** Corresponderá a la categoría profesional y clave del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo 4 de este Convenio y que se encuentra ya incrementada con la incorporación de los correspondientes importes de los complementos de garantía y actualización concedidos en 1975.

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

2. **Retribuciones especiales:**

a) **Gratificaciones extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Retribución Primaria más antigüedad.

b) **Gratificaciones de marzo y septiembre:** Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo 4.

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

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

d) **Pluses:**

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

2. A los pluses de nocturnidad, de trabajo en domingo y festivo, y de guardería, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 48, apartado d), números 2, 3 y 4.

3. **Licencias y ausencias retribuidas:**

Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Art. 50. *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 percibirán asimismo la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

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

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

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

D) **Antigüedad:** Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria y con las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. **Trabajadores con horario fijo** que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal. Se devengará el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

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

G) **Plus de trabajo en domingo y festivo:** Los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al «Plus de Guardería», percibirán independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviere derecho, un «Plus de Festivos», de cuantía señalada en el artículo 48 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

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

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

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

— Para el domingo:

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

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

— Para el festivo:

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

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

El «Plus de Festivos» es incompatible con el «Plus de Guardería».

H) **Plus de Guardería:** Los trabajadores que por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividad continuada, vigilancia, guardería médica, etc., tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica, en domingo o festivo, y en consecuencia tengan su descenso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia especial un «Plus de Guardería», de cuantía señalada en el artículo 48 de este Convenio.

Este Plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el «Plus de Domingos y Festivos».

Este Plus de Guardería es incompatible con el de Domingos y Festivos.

En todo caso, el derecho a este Plus, requerirá la declaración expresa de la Empresa, basada en la obligatoriedad y habitualidad o periodicidad del desempeño de las funciones así consideradas.

I) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retribuidos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción Suplementaria, Antigüedad y Turnicidad.

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

Art. 51. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

I. Clasificación:

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

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

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

- Personales:
 - Antigüedad.
 - Ayuda para el pago del IRTP.
 - Plus de percepciones consolidadas (PPC).
 - Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).
 - Plus de disminución de aptitud.
 - Premios por título.
 - Pluses creados antes de 1966 (a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 del actual Convenio).
 - Compensación por jornada reducida de verano.
- De puesto de trabajo:
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Plus 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.
- Vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificación de julio.
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de marzo.
 - Gratificación de septiembre.
- Los pluses creados antes de 1966, a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 de este Convenio, son:
 - Gratificación de pintura.
 - Gratificación de chapa.
 - Gratificación de servicios de incendios.
 - Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución.

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

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

B) Los salarios y sueldos de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral serán en cada caso los legalmente establecidos.

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

C) Durante la vigencia del Convenio y mientras no varíen las normas legales, la Empresa mantiene la concesión acordada en la Comisión mixta de 23 de febrero de 1973, por la que la Empresa abona a cada trabajador la cantidad necesaria para que satisfaga a la Hacienda Pública la diferencia de cuota, resultante de aplicar a la base liquidable individual en cada momento la diferencia entre el tipo impositivo aplicable (como máximo el 14 por 100) y el 9 por 100.

En los mismos supuestos la Empresa abonará a los trabajadores que tengan la condición de familia numerosa igual cantidad, que según el párrafo anterior, les correspondiera si no tuvieran dicha condición, si bien las liquidaciones del Impuesto sobre Rendimientos de Trabajo Personal se efectuarán sobre las bases y con arreglo a los porcentajes que legalmente correspondan.

Art. 52. *Plus de percepciones consolidadas.*—Se respecta a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

Art. 53. *Actualización salarial para el segundo semestre de 1978.*—Los conceptos salariales que se expresan en este mismo artículo se incrementarán desde el día 1 de julio de 1978, de la siguiente forma:

1. Se aplicará una subida porcentual del 1,82 por 100 a las tablas o tarifas salariales de los conceptos en cuestión.
2. Una vez aplicada la subida porcentual, se aplicará una subida mensual de 848 pesetas brutas, igual para todas las categorías y niveles (o claves).
3. El incremento de 848 pesetas brutas/mes se aplicará íntegramente a la retribución primaria.
4. Los conceptos salariales a que se refiere la actualización anteriormente expuesta, son los siguientes:

- Retribución primaria.
- Prima de incentivo a la productividad o percepción suplementaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Plus de turnicidad.
- Horas extraordinarias.

Los conceptos retributivos cuyo importe es función de la retribución primaria, se actualizan automáticamente al incrementarse este concepto (gratificación extraordinaria de julio y Navidad, y los pluses cuyo importe es función de la retribución primaria).

Queda a salvo la actualización salarial del segundo semestre de 1978 a que se refiere el número 1 del artículo 3.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, respecto a la cual se estará a lo que fijen las normas que desarrollen en su día el citado precepto.

Art. 54. *Compromiso salarial.*—Dado que a la Empresa, según su criterio, no le es posible conocer anticipadamente la evolución de la masa salarial en su conjunto, especialmente de alguno de sus componentes, adquiere el compromiso de que en el caso de que existiere alguna diferencia a favor del personal entre el contenido económico que se pacta en este Convenio y los criterios máximos establecidos por el Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, aplicables a los conceptos retributivos y ámbito personal fijados en este Convenio, se hará una regularización a final del año 1978, abonándose, si las hubiera, las diferencias correspondientes al ámbito de este Convenio desde el 1 de enero de 1978.

La totalidad de las diferencias citadas, correspondientes a 1978, se dividirá por la plantilla promedio del mismo año, incluida en el Convenio, determinándose así una cantidad igual para todos los trabajadores, que se abonará de una sola vez.

Esta cantidad se añadirá a las tablas de la retribución primaria; para ello se hallará la parte proporcional que por el período a que se refiera cada tabla (mes, día, hora) se devengó durante 1978, y el importe resultante así calculado se sumará a los valores de las tablas para su aplicación a partir del día 1 de enero de 1979.

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

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

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

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

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

Art. 57. *Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.*—Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

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

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

ANEXO 1

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1.º *Ambito del Reglamento.*—El presente Reglamento completa lo dispuesto en el artículo 15 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

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

3.º *Valoración de los puestos.*

3.1. Será realizada por la Empresa en las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 15 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 productor 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.º *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 dos meses de su permanencia en el puesto.

4.3. A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo en un plazo máximo de un mes, salvo que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de este plazo, que se fijará de acuerdo con la representación de los trabajadores.

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

5.º *Consolidación de niveles.*—Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un productor cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de forma continuada durante tres meses de trabajo efectivo o de setenta y cinco días de trabajo en un período de un año.

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.

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

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

Se comunicará por escrito:

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

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

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

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

7.º *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.º *Revisiones de la valoración.*

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

Para ello, se establecen los siguientes plazos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) **Tramitación por el Comité mixto de Valoración:** Las reclamaciones cuya contestación haya dado lugar a disconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las representaciones de los trabajadores y empresarial del Comité mixto, quienes decidirán por separado si procede o no iniciar el estudio del puesto a que se refieren y pasarán comunicación en este sentido al Departamento de Valoración.

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

l) A los trabajadores reclamantes que expresamente lo soliciten se les facilitará copia del cuestionario definitivo que ha servido de base para la valoración de las funciones del puesto objeto de la revisión.

10. *Constitución del Comité mixto de Valoración y sus atribuciones.*

a) En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité mixto de Valoración, integrado por ocho vocales, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por la representación de los trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

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

— El delegado de la representación empresarial será el Jefe del Departamento de Valoración, quien podrá estar representado a todos los efectos por la persona que en cada caso designe.

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 a 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 empresariales y de los trabajadores, y sus criterios, contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas.

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

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

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

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

En las decisiones del Director de la factoría, se considerará comunicado desde la fecha de contestación de 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.

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

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

APLICACION DE LAS GARANTIAS ECONOMICAS 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 quinto del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

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

I

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

2.º **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 y Aptitud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 «disminuido 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.º *Reintegro del productor a la situación normal de trabajo.* Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que dictaminaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el productor 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

REGULACION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE DISMINUCION DE APTITUD

1.º *Definición de disminuidos de aptitud.*—Serán considerados disminuidos de aptitud aquellos productores 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 productor pueda obtener de la Unidad Pro-

vincial 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.º *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 productor 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.º *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-1, montaje-2, carrocerías y motores.

— Para los restantes centros de trabajo:

Dos miembros representantes de los trabajadores.

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

Asesores:

Jefes de los departamentos relacionados con los disminuidos (de donde procede y a donde podrá ir destinado).

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

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

- a) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud. Será necesario, en este caso, que haya sido declarado minusválido por la Unidad Provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dictamine.
- b) Contra la denegación del plus de disminución de aptitud (PDA).

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

5.º *Orden de prelación para la solución de los casos.*—Excepto en aquellos casos en que por razones de urgencia el Servicio Médico determine 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 DISMINUCION DE APTITUD (PDA)

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

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

- Por un lado, la categoría y el nivel consolidados que tenía el trabajador cuando pasó al régimen de disminuido de aptitud.
- Por otro lado, la categoría y el nivel que por el puesto ocupado tuviera en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

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

2.º *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.º *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

I. ORGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCION

Considerando el aspecto general del contenido de una categoría, el específico de un puesto de trabajo encuadrado en un departamento, por un lado, y por otro, los aspectos puramente técnicos y el de relaciones sociales y laborales, intervendrán en la promoción los siguientes órganos, con las correspondientes funciones generales:

1. La Dirección de Asuntos Sociales, como titular de la función general de la promoción en el ámbito de la Empresa.
2. La dirección afectada a través del departamento en el que esté encuadrado el puesto o vacante a cubrir y de acuerdo con la normativa que regulan las presentes normas.
3. El Comité de Promoción, en representación de los trabajadores, que tiene la intervención pactada en el presente Convenio Colectivo.

Los órganos citados estructuran su intervención de la siguiente forma:

1.º *Comisión de Ascensos.*—Se crea un órgano denominado Comisión de Ascensos a nivel de Empresa, y cuya composición, cometidos y funcionamiento se expondrán más adelante.

2.º *Tribunales.*—Se formarán 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.

3.º *El Departamento de Selección y Promoción.*—Cometidos: Al tratarse de un órgano, una de cuyas divisiones 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.
- Secretarías, tanto de la Comisión de Ascensos como de los Tribunales.

II. COMISION DE ASCENSOS

Cometidos:

- Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.
- Realizar 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 estudio 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 productores, 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.

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 rotativa, uno de los Vocales, tanto por parte de la Empresa como del Comité de Promoción.

Vocales:

Seis por parte de la representación de la Empresa.
Seis por parte del Comité de Promoción en representación de los trabajadores:
Tres de Valladolid.
Uno de Sevilla.
Uno de Madrid.
Uno de Palencia.

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

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).

III. PRUEBAS BASICAS

Correspondiendo a la comprobación de la aptitud general para la categoría, se establecen unas pruebas básicas, cuya superación es imprescindible para participar en los concursos.

Quedan exentos de esta prueba las plazas correspondientes al grupo obrero, para cuyo acceso se exigirán solamente prueba teórico-práctica del puesto y prueba práctica; esta última puede no realizarse si el Tribunal así lo acuerda.

Las pruebas básicas se llevarán a efecto por el Departamento de Selección y Promoción, de acuerdo con la normativa y programas establecidos.

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

La calificación de estas pruebas será únicamente de «apto» o «no apto».

La calificación de «apto» en las pruebas correspondientes será precisa para participar en los concursos-examen.

La validez de la calificación de «apto» será de cuatro años, a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papleta de examen o certificado, en el cual, además, constará claramente el período de validez.

IV. PRUEBAS PSICOTECNICAS

Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características fisiográficas requeridas por el perfil del puesto y no detectables por las pruebas básicas y específicas.

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

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

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

V. UNIDAD PROMOCIONAL

Se denomina Unidad Promocional de un concurso al campo a 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.

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.

PARTE SEGUNDA

TITULO I

Categorías de mando

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Capataz de Especialistas.
- Capataz de Peones.
- Encargado.
- Encargado de vigilancia.
- Jefe de tercera administrativo.
- Jefe de tercera técnico.
- Jefe de tercera de organización.
- Delineante proyectista.
- Contramaestre.
- Encargado general de vigilancia.
- Jefe de sección de tercera.
- Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
- Agente de estudios de segunda.
- Agente de métodos de segunda.
- 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.
- 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.
- Asistente social.
- Graduado social.
- Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
- Ingenieros y Licenciados.
- Médico de Empresa.

El ascenso a las categorías de mando se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- 50 por 100 de las plazas, por concurso-examen.
- 50 por 100 de las plazas, por libre designación.

Convocatorias.—Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1.2, b). Para los restantes grupos profesionales.

Pruebas.—En la modalidad de concurso-examen deberán superarse las siguientes pruebas:

- a) Conocimientos básicos.—Las pruebas básicas correspondientes a las categorías de mando se aplicarán siguiendo los mismos trámites que se especifican en el apartado III de la parte primera de este anexo.
- b) 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.
- c) Pruebas psicotécnicas.—Se analizarán las aptitudes, características personales y dotes de mando requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (tests, cuestionarios, entrevistas, reuniones de grupo, etc.).
- d) En los casos en que el Tribunal lo considere conveniente, será necesario, además, superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

TITULO II

Personal de Secretaría

Se entiende por personal de Secretaría el 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.

El nombramiento de este personal será siempre por libre designación.

Se procurará que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa.

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

TITULO III

Resto de personal

La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconsejan distinguir en este título dos clases de vacantes:

- A) De carácter especial.
- B) De carácter ordinario.

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

B) De carácter ordinario.—En el caso de puestos de carácter ordinario se considerarán dos modalidades de ascenso en relación con la existencia de vacantes:

- a) Existiendo vacante previa.
- b) Sin existir vacante.

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.

En los casos de ascensos sin que haya vacante se cubrirá por concurso de méritos el acceso a las categorías especificadas en el apartado 3.2.2, y el resto, por concurso-examen.

3.1. Caso en que exista vacante:

3.1.1. Modalidad.—Se cubrirá el cien por cien de las plazas por concurso-examen, debiéndose demostrar la aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

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

a) Grupo obrero.

Primera convocatoria.—Podrán presentarse a la prueba teórico-práctica en primera convocatoria todos los productores que determine la unidad promocional. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los productores de la factoría correspondiente, 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.

Segunda convocatoria.—Podrán optar todos los productores de la localidad.

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.

Pruebas.

Para este grupo profesional las pruebas serán:

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

Será eliminatoria en todos los casos.

La responsabilidad de estas pruebas será del Departamento de Selección y Promoción.

- Pruebas prácticas.—Se realizarán en todos los casos, salvo que el Tribunal no lo considere necesario, y será elegido por sorteo entre varios exámenes propuestos por el departamento correspondiente y con carácter eliminatorio.

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasarán a la prueba práctica todos aquellos productores 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, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenido en el examen.

Segunda convocatoria.—Podrán concursar todos los productores de la misma localidad que tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente.

A iniciativa de la dirección de la Empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

Tercera convocatoria.—Se extenderá a todos los centros de trabajo de la Empresa y para todos los productores, 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 y específico conjuntamente. Pruebas.

- De conocimientos básicos.—Se aplicarán siguiendo los mismos trámites que se especifican en el apartado III.
- 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.

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara. Estas pruebas serán realizadas por el departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

- Pruebas prácticas.—Se realizarán en aquellos casos que el Tribunal lo estime necesario, y será elegida por sorteo entre varios exámenes propuestos por el departamento correspondiente y de carácter eliminatorio.
- Pruebas psicotécnicas.—Se limitarán a aquellas plazas en las que el Tribunal y el Departamento de Selección y Promoción, de mutuo acuerdo, consideren necesario poseer determinadas cualidades naturales de carácter, personalidad o aptitudes para un desempeño adecuado del puesto.

3.1.3. 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, teniéndose 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 productores a las pruebas de selección del exterior, junt. 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 de exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros titulados y Jefes de servicio adjunto y superiores, considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta las personas que, estando en posesión del título requerido en cada caso para las vacantes de que se trate, presten ya servicio en la Empresa.

3.1.4. Programas.—Los programas serán de dos clases:

1.ª Programas de pruebas básicas para cada uno de los grupos especificados en el apartado 3.3.4, con detalle de las asignaturas y grado que se exigirá para cada uno de ellos.

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza, se confeccionarán los programas y las agrupaciones de acuerdo con las características y necesidades de este Centro.

2.ª Programas para las pruebas específicas referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

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

3.1.5. Plazos.

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada concurso serán publicados con una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las mismas. No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimiento 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 productor 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.

3.2. Caso en que no exista vacante.

3.2.1. 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 las categorías que se detallan en el apartado 3.2.2.

b) Concurso-examen: Para el resto de las categorías no especificadas en el apartado 3.2.2, los ascensos se realizarán por concurso-examen, siguiendo los mismos trámites que para las plazas con existencia de vacantes.

3.2.2. Agrupaciones de categorías profesionales a efectos de concurso de méritos.

En el caso de que no exista vacante, podrá efectuarse el ascenso por el concurso de méritos únicamente entre las categorías que se detallan a continuación.

Grupos y categorías:

Obreros:

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

Administrativos:

- De Oficial de segunda a Oficial de primera.

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.

3.2.3. Convocatorias: Será única y podrán concurrir todos los productores de la Unidad Promocional fijada, teniendo en cuenta lo dispuesto en la parte primera, apartado V. La Dirección fijará el número de ascensos a efectuar por esta modalidad.

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

3.3. Normas comunes para todos los concursos.

Tribunales:

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

Vocales:

- Dos miembros del Departamento al que corresponda la (s) plaza (s) a cubrir.
- Dos miembros designados por el Comité de Promoción en representación de los trabajadores.

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

Con voz, pero sin voto, el Comité de Promoción podrá designar un técnico de entre el personal de la factoría correspondiente.

Cuando el concurso de que se trata se refiera a la cobertura de una plaza en uno 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.

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 el Tribunal para fijar las fechas y definir las condiciones del concurso.

3.3.1. Baremo de calificación.

Para la calificación de los concursos-examen y los concursos de méritos de este título III se utilizará el siguiente baremo:

| | Puntuación | |
|--|--------------|--------------------|
| | Máxima total | Concreta asignable |
| 1.º Méritos: | | |
| 1) Antigüedad | 25 | |
| — Por cada año en la Empresa | | 1 |
| — Por cada año en el grupo profesional | | 1 |
| — Por cada año en la categoría 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:

Antigüedad: De acuerdo con el baremo.

No se contabilizará a estos efectos la antigüedad que los productores hayan podido tener en la categoría de Aprendiz o en la situación de excedencia.

Experiencia en funciones idénticas o análogas:

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

| Tiempo | Identidad | Analogía |
|------------------------------|-----------|----------|
| Hasta tres meses | 0 puntos | 0 |
| De tres a seis meses | 2 puntos | 1 |
| De seis meses a un año | 5 puntos | 3 |
| Más de un año | 10 puntos | 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.

3.º Deméritos:

Descuentos:

| | C. méritos | C. examen |
|------------------------------------|------------|-----------|
| Por una falta grave | 2,5 | 5 |
| Por dos faltas graves | 7,5 | 15 |
| Por tres o más faltas graves | 15 | 30 |
| Por una falta muy grave | 7,5 | 15 |
| Por dos faltas muy graves | 15 | 30 |

Los descuentos se aplicarán en el momento en que se juzguen los concursos, no efectuándose descuento alguno cuando hayan transcurrido, desde que tuvo la Empresa conocimiento de la falta hasta la fecha de aplicación del descuento, los siguientes plazos:

Faltas graves: un año.

Faltas muy graves: dos años.

3.3.2. En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas será el Tribunal del concurso el que resolverá en cada caso.

3.3.3. Notas aclaratorias:

3.3.3.1. Plazas en otros centros de trabajo:

Los casos en que un productor 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.

3.3.3.2. Coordinación del concurso en tercera convocatoria:

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 Ascensos se canalizará a través de los representantes locales en cada ciudad.

3.3.3.3. 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.

Disposición transitoria

En los talleres o centros en período de instalación se aplicará este Reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, determinará, a través de la Comisión de Ascensos, el régimen a aplicar, que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

AGRUPACIONES

3.3.4. Relación de las Agrupaciones por categorías profesionales a efectos de exámenes para conocimientos básicos, para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Agrupación I

Encargado.

Agrupación II

Jefe de tercera administrativo.
Jefe de segunda administrativo.
Jefe de tercera administrativo.

Agrupación III

Jefe de tercera técnico.
Jefe de tercera de organización.
Delineante proyectista.
Contraamaestre.
Jefe de sección de tercera.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
Agente de métodos de segunda.
Agente de estudios de segunda.

Agrupación IV

Jefe de segunda y primera técnico.
Jefe de segunda y primera de organización.
Jefe de sección de segunda y primera.
Maestro de taller.
Agente de métodos de primera.
Agente de estudios de primera.
Jefe de taller.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda y primera.

Agrupación V

Listero.
Auxiliar administrativo.

Agrupación VI

Oficial de segunda administrativo.
Oficial de primera administrativo.

Agrupación VII

(A extinguir. Sustituida por examen teórico-práctico.)
Oficial de tercera (grupo obrero).
Agentes de producción de tercera.

Agrupación VIII

Auxiliar técnico.
Auxiliar de organización.
Calcador.
Auxiliar de laboratorio.

Agrupación IX

(A extinguir. Sustituida por examen teórico-práctico, a excepción de las categorías de Capataces.)

Oficial de segunda y primera (grupo obrero).
Agente de producción de segunda y primera.
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 de métodos de tercera.
Agente de estudios de tercera.
Agente de seguridad de primera.

CONVALIDACIONES

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

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.

ANEXO IV

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 extraordinarias de marzo y septiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.

CUADRO NUMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución
Obreros

| Agrupación | Categorías |
|------------|--|
| A | Peón. |
| B | Especialista. Oficial de tercera. Mozo especializado de almacén. Agente de producción de tercera. |
| C | Oficial de segunda. Agente de producción de segunda. |
| D | Oficial de primera. Agente de producción de primera. |

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución
Empleados

| Agrupación | Categorías |
|------------|---|
| 01 | Botones y Aspirantes de catorce-quince años. |
| 02 | Botones y Aspirantes de dieciséis-dieciséis años. |
| I | Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Vigilante jurado de industria y comercio. Vigilante. Telefonista. |
| II | Archivero Bibliotecario. Auxiliar técnico. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar de administración. Dependiente auxiliar. Calcador. Reproductor de planos. Verificador de tercera. Almacenero. Vigilante conductor. |
| III | Capataz de Especialistas. Capataz de Peones. Conserje. Listero. |

Agrupación

Categorías

IV

Chófer de turismo.
Cabo de Guardas.
Chófer de camión.
Conductor de autocar.
Dependiente principal.
Oficial de segunda administrativo.
Oficial de segunda técnico.
Oficial de segunda de organización.
Analista de segunda.
Delineante de segunda.
Verificador de segunda.

V

Agente de seguridad de segunda.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de primera técnico.
Oficial de primera de organización.
Analista de primera.
Delineante de primera.
Verificador de primera.
Agente de métodos de tercera.
Agente de estudios de tercera.
Encargado.

VI

Agente de seguridad de primera.
Encargado de vigilancia.
Jefe de tercera administrativo.
Jefe de tercera técnico.
Jefe de tercera de organización.
Delineante proyectista.
Contraamaestre.
Encargado general de vigilancia.
Jefe de sección de tercera.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.

VII

Agente de estudios de segunda.
Agente de métodos de segunda.
Maestro 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.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.

VIII

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.
Asistente social.
Graduado social.
Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.

IX

Ingenieros y Licenciados.
Médico de Empresa.

TABLAS DE RETRIBUCION

Tabla número 1.—Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 2.—Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 3.—Premios de antigüedad para todos los centros de trabajo.

Tabla número 4.—Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 5.—Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 6.—Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (obreros).

Tabla número 7.—Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (empleados).

Tabla número 8.—Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Tabla número 9.—Retribución primaria para el centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 10.—Retribución primaria para el centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 11.—Retribución suplementaria para el centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 12.—Retribución suplementaria para el centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 13.—Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 14.—Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid y delegaciones (empleados).

Tabla número 15.—Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y delegaciones (obreros).

Tabla número 16.—Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y delegaciones (empleados).

TABLA NUMERO 1

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Obreros (pesetas por jornada de ocho horas- importes brutos)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| A | 834 | 870 | 910 | 947 | 981 | 999 | 1.029 | 1.053 | 1.080 | 1.113 | 1.143 | 1.162 | 1.178 | 1.191 | 1.199 |
| B | 863 | 901 | 940 | 978 | 1.011 | 1.040 | 1.063 | 1.085 | 1.113 | 1.149 | 1.177 | 1.199 | 1.216 | 1.229 | 1.236 |
| C | 888 | 932 | 967 | 1.005 | 1.039 | 1.068 | 1.090 | 1.122 | 1.149 | 1.182 | 1.212 | 1.231 | 1.249 | 1.260 | 1.268 |
| D | 922 | 956 | 1.002 | 1.028 | 1.065 | 1.104 | 1.134 | 1.160 | 1.186 | 1.219 | 1.249 | 1.268 | 1.285 | 1.298 | 1.305 |

TABLA NUMERO 2

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Empleados (pesetas mensuales- importes brutos)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I | 25.182 | 26.362 | 27.404 | 28.422 | 29.332 | 30.159 | 30.697 | 31.176 | 31.936 | 32.879 | 33.672 | 34.264 | 34.736 | 35.087 | 35.302 |
| II | 26.026 | 27.288 | 28.324 | 29.336 | 30.247 | 31.071 | 31.627 | 32.287 | 33.046 | 33.991 | 34.789 | 35.361 | 35.847 | 36.181 | 36.397 |
| III | 26.747 | 27.899 | 28.880 | 29.858 | 30.868 | 31.896 | 32.357 | 33.018 | 33.779 | 34.722 | 35.513 | 36.106 | 36.579 | 36.926 | 37.143 |
| IV | 27.595 | 28.674 | 29.711 | 30.717 | 31.465 | 32.487 | 33.284 | 33.946 | 34.707 | 35.634 | 36.426 | 37.033 | 37.509 | 37.842 | 38.075 |
| V | 28.074 | 29.440 | 30.682 | 31.896 | 33.157 | 34.296 | 35.080 | 35.740 | 36.504 | 37.444 | 38.222 | 38.830 | 39.302 | 39.652 | 39.865 |
| VI | 30.177 | 31.729 | 33.161 | 34.544 | 35.802 | 37.100 | 37.741 | 38.404 | 39.165 | 40.108 | 40.865 | 41.490 | 41.964 | 42.301 | 42.514 |
| VII | 32.234 | 33.786 | 35.214 | 36.597 | 37.857 | 38.999 | 39.798 | 40.457 | 41.218 | 42.148 | 42.936 | 43.532 | 44.017 | 44.353 | 44.568 |
| VIII | 35.535 | 37.073 | 38.502 | 39.900 | 41.159 | 42.302 | 43.085 | 43.745 | 44.504 | 45.469 | 46.240 | 46.825 | 47.305 | 47.655 | 47.870 |
| IX | 37.425 | 38.957 | 40.386 | 41.789 | 43.046 | 44.187 | 44.955 | 45.633 | 46.395 | 47.337 | 48.129 | 48.722 | 49.183 | 49.542 | 49.755 |

TABLA NUMERO 3

Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo
(Pesetas anuales- importes brutos)

| | Importes | |
|-----------------------------|----------|-----------|
| | Unitario | Acumulado |
| 1.º Trienios:] | | |
| 1.º | 5.542 | 5.542 |
| 2.º | 5.542 | 11.084 |
| 3.º | 9.173 | 20.257 |
| 4.º | 12.803 | 33.060 |
| 2.º Premio especial: | | |
| Más de dieciséis años | — | 44.479 |

TABLA NUMERO 4

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Obreros (pesetas por cada gratificación-impuestos brutos)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| A | 6.458 | 7.348 | 8.147 | 8.896 | 9.627 | 10.243 | 10.805 | 11.317 | 11.744 | 12.291 | 12.770 | 13.097 | 13.371 | 13.592 | 13.733 |
| B | 6.812 | 7.711 | 8.511 | 9.260 | 9.991 | 10.605 | 11.167 | 11.650 | 12.076 | 12.656 | 13.104 | 13.460 | 13.734 | 13.956 | 14.097 |
| C | 7.140 | 8.075 | 8.843 | 9.593 | 10.325 | 10.939 | 11.505 | 12.014 | 12.440 | 12.993 | 13.468 | 13.796 | 14.070 | 14.290 | 14.430 |
| D | 7.494 | 8.408 | 9.207 | 9.957 | 10.688 | 11.303 | 11.865 | 12.377 | 12.806 | 13.354 | 13.832 | 14.156 | 14.431 | 14.652 | 14.793 |

TABLA NUMERO 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Empleados (pesetas por cada gratificación-impuestos brutos)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I | 6.654 | 7.538 | 8.301 | 9.035 | 9.742 | 10.350 | 10.894 | 11.380 | 11.803 | 12.345 | 12.797 | 13.129 | 13.399 | 13.610 | 13.756 |
| II | 7.023 | 7.922 | 8.683 | 9.413 | 10.119 | 10.727 | 11.277 | 11.762 | 12.185 | 12.725 | 13.176 | 13.506 | 13.781 | 13.987 | 14.132 |
| III | 7.267 | 8.174 | 8.935 | 9.670 | 10.375 | 10.986 | 11.530 | 12.014 | 12.439 | 12.978 | 13.432 | 13.761 | 14.032 | 14.242 | 14.380 |
| IV | 7.569 | 8.491 | 9.252 | 9.984 | 10.690 | 11.298 | 11.849 | 12.333 | 12.757 | 13.293 | 13.747 | 14.080 | 14.353 | 14.559 | 14.703 |
| V | 8.162 | 9.109 | 9.874 | 10.608 | 11.314 | 11.923 | 12.467 | 12.950 | 13.374 | 13.916 | 14.365 | 14.699 | 14.971 | 15.181 | 15.328 |
| VI | 9.047 | 10.027 | 10.789 | 11.519 | 12.226 | 12.833 | 13.384 | 13.870 | 14.294 | 14.833 | 15.279 | 15.618 | 15.866 | 16.093 | 16.249 |
| VII | 9.733 | 10.735 | 11.498 | 12.226 | 12.933 | 13.542 | 14.093 | 14.576 | 14.997 | 15.537 | 15.988 | 16.317 | 16.595 | 16.802 | 16.946 |
| VIII | 10.832 | 11.869 | 12.629 | 13.363 | 14.063 | 14.677 | 15.222 | 15.708 | 16.131 | 16.672 | 17.125 | 17.456 | 17.728 | 17.937 | 18.079 |
| IX | 11.458 | 12.515 | 13.280 | 14.014 | 14.720 | 15.327 | 15.868 | 16.357 | 16.779 | 17.322 | 17.770 | 18.106 | 18.377 | 18.587 | 18.732 |

TABLA NUMERO 6

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Obreros (importes brutos por hora)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| A | 88 | 101 | 112 | 126 | 135 | 143 | 149 | 162 | 165 | 173 | 177 | 183 | 185 | 187 | 190 |
| B | 97 | 110 | 121 | 134 | 143 | 149 | 162 | 168 | 173 | 177 | 185 | 190 | 196 | 199 | 201 |
| C | 104 | 117 | 129 | 138 | 149 | 162 | 168 | 174 | 177 | 187 | 194 | 199 | 204 | 205 | 208 |
| D | 112 | 126 | 137 | 148 | 157 | 168 | 174 | 183 | 187 | 196 | 204 | 208 | 210 | 211 | 213 |

TABLA NUMERO 7

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
Empleados (importes brutos por hora)

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I | 91 | 103 | 115 | 126 | 135 | 143 | 149 | 157 | 163 | 171 | 174 | 177 | 183 | 185 | 187 |
| II | 101 | 112 | 121 | 134 | 143 | 149 | 157 | 165 | 173 | 178 | 183 | 187 | 190 | 194 | 196 |
| III | 104 | 117 | 128 | 138 | 148 | 157 | 165 | 171 | 178 | 183 | 187 | 194 | 199 | 201 | 204 |
| IV | 112 | 126 | 135 | 146 | 154 | 163 | 173 | 178 | 183 | 190 | 196 | 201 | 204 | 205 | 208 |
| V | 125 | 137 | 148 | 157 | 168 | 176 | 183 | 190 | 196 | 204 | 210 | 213 | 218 | 219 | 221 |
| VI | 145 | 157 | 168 | 178 | 187 | 196 | 204 | 210 | 218 | 222 | 230 | 233 | 236 | 239 | 241 |
| VII | 160 | 173 | 183 | 194 | 204 | 211 | 219 | 224 | 232 | 239 | 243 | 247 | 252 | 255 | 257 |
| VIII | 183 | 196 | 208 | 218 | 224 | 236 | 243 | 249 | 255 | 260 | 267 | 271 | 277 | 278 | 280 |
| IX | 198 | 210 | 221 | 232 | 241 | 249 | 257 | 266 | 269 | 277 | 283 | 285 | 289 | 292 | 294 |

TABLA NUMERO 8

Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia

| Agrupación | Niveles | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| I | 93 | 106 | 118 | 129 | 140 | 146 | 154 | 162 | 171 | 174 | 182 | 185 | 187 | 193 | 194 |
| II | 103 | 117 | 128 | 138 | 146 | 154 | 162 | 173 | 177 | 183 | 187 | 194 | 196 | 196 | 204 |
| III | 106 | 118 | 134 | 143 | 152 | 162 | 173 | 174 | 183 | 187 | 194 | 196 | 206 | 208 | 210 |
| IV | 116 | 129 | 140 | 148 | 159 | 171 | 177 | 183 | 187 | 196 | 204 | 208 | 210 | 211 | 218 |
| V | 129 | 143 | 152 | 162 | 173 | 183 | 187 | 196 | 204 | 210 | 218 | 221 | 222 | 222 | 224 |
| VI | 147 | 162 | 173 | 183 | 194 | 204 | 210 | 218 | 222 | 230 | 233 | 243 | 246 | 247 | 249 |
| VII | 168 | 177 | 187 | 196 | 210 | 219 | 222 | 232 | 239 | 247 | 249 | 252 | 258 | 260 | 264 |
| VIII | 186 | 204 | 218 | 222 | 232 | 246 | 249 | 257 | 260 | 269 | 277 | 280 | 285 | 288 | 289 |
| IX | 205 | 218 | 224 | 236 | 249 | 257 | 264 | 276 | 277 | 285 | 294 | 295 | 299 | 302 | 303 |

TABLA NUMERO 9

Retribución primaria para el centro de Madrid y delegaciones
Obreros (pesetas por jornada de ocho horas- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | 870 | 898 | 925 | 953 | 980 | 1.011 |
| B | 940 | 984 | 989 | 1.013 | 1.038 | 1.083 |
| C | 1.005 | 1.025 | 1.045 | 1.067 | 1.095 | 1.122 |
| D | 1.104 | 1.121 | 1.137 | 1.154 | 1.171 | 1.188 |

TABLA NUMERO 10

Retribución primaria para el centro de Madrid y delegaciones
Empleados (pesetas mensuales- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 01 | 11.734 | 12.442 | 13.188 | 13.881 | 14.585 | 15.273 |
| 02 | 12.479 | 13.187 | 13.913 | 14.605 | 15.310 | 16.018 |
| I | 26.375 | 27.240 | 28.107 | 28.973 | 29.833 | 30.698 |
| II | 28.335 | 29.192 | 30.044 | 30.399 | 31.651 | 33.051 |
| III | 29.984 | 30.745 | 31.529 | 32.505 | 33.614 | 34.723 |
| IV | 31.633 | 32.365 | 33.362 | 34.398 | 35.412 | 36.428 |
| V | 34.297 | 35.206 | 36.115 | 37.023 | 37.931 | 38.830 |
| VI | 37.743 | 38.589 | 39.438 | 40.278 | 41.122 | 41.988 |
| VII | 40.460 | 41.238 | 42.018 | 42.799 | 43.578 | 44.358 |
| VIII | 44.509 | 45.180 | 45.854 | 46.527 | 47.199 | 47.873 |
| IX | 48.706 | 48.929 | 49.140 | 49.344 | 49.550 | 49.757 |

TABLA NUMERO 11

Retribución suplementaria para el centro de Madrid
y delegaciones
Obreros (pesetas por jornada de ocho horas- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | 212 | 236 | 261 | 286 | 311 | 324 |
| B | 249 | 274 | 288 | 311 | 338 | 349 |
| C | 274 | 299 | 324 | 338 | 361 | 373 |
| D | 338 | 348 | 361 | 373 | 388 | 398 |

TABLA NUMERO 12

Retribución suplementaria para el centro de Madrid
y delegaciones
Empleados (pesetas mensuales- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 01 | 4.016 | 4.258 | 4.507 | 4.744 | 4.985 | 5.227 |
| 02 | 4.271 | 4.513 | 4.762 | 5.000 | 5.240 | 5.482 |
| I | 6.423 | 7.250 | 8.087 | 8.932 | 9.789 | 10.603 |
| II | 7.388 | 8.275 | 9.180 | 10.046 | 10.936 | 11.823 |
| III | 8.289 | 9.147 | 10.007 | 10.865 | 11.730 | 12.588 |
| IV | 9.120 | 9.944 | 10.788 | 11.589 | 12.414 | 13.237 |
| V | 9.889 | 10.650 | 11.410 | 12.172 | 12.929 | 13.689 |
| VI | 10.597 | 11.291 | 11.985 | 12.677 | 13.371 | 14.065 |
| VII | 11.242 | 11.872 | 12.500 | 13.129 | 13.758 | 14.387 |
| VIII | 11.819 | 12.387 | 12.950 | 13.515 | 14.078 | 14.643 |
| IX | 13.684 | 13.872 | 14.065 | 14.257 | 14.450 | 14.648 |

TABLA NUMERO 13

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid
y delegaciones
Obreros (pesetas por cada gratificación- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | 7.348 | 7.826 | 8.506 | 9.086 | 9.868 | 10.243 |
| B | 8.511 | 9.041 | 9.572 | 10.106 | 10.837 | 11.187 |
| C | 9.593 | 10.078 | 10.583 | 11.049 | 11.532 | 12.014 |
| D | 11.303 | 11.604 | 11.904 | 12.204 | 12.503 | 12.808 |

TABLA NUMERO 14

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid
y delegaciones
Empleados (pesetas por cada gratificación- importes brutos)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 01 | 3.323 | 3.865 | 4.393 | 4.971 | 5.471 | 6.061 |
| 02 | 4.323 | 4.885 | 5.393 | 5.971 | 6.471 | 7.061 |
| I | 7.538 | 8.210 | 8.882 | 9.553 | 10.225 | 10.894 |
| II | 8.583 | 9.383 | 10.065 | 10.785 | 11.465 | 12.185 |
| III | 9.670 | 10.332 | 10.994 | 11.655 | 12.317 | 12.979 |
| IV | 10.690 | 11.302 | 11.913 | 12.524 | 13.136 | 13.747 |
| V | 11.923 | 12.477 | 13.033 | 13.590 | 14.145 | 14.699 |
| VI | 13.384 | 13.883 | 14.384 | 14.883 | 15.381 | 15.885 |
| VII | 14.578 | 15.023 | 15.468 | 15.914 | 16.360 | 16.802 |
| VIII | 16.131 | 16.522 | 16.910 | 17.300 | 17.692 | 18.079 |
| IX | 18.108 | 18.231 | 18.357 | 18.481 | 18.606 | 18.732 |

TABLA NUMERO 15

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid
y Delegaciones
Obreros (importes brutos por hora)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | 101 | 109 | 117 | 124 | 131 | 143 |
| B | 121 | 129 | 137 | 145 | 152 | 162 |
| C | 138 | 146 | 154 | 162 | 168 | 174 |
| D | 168 | 173 | 176 | 180 | 183 | 187 |

TABLA NUMERO 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid
y Delegaciones
Empleados (importes brutos por hora)

| Agrupaciones | Claves | | | | | |
|--------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| I | 103 | 112 | 121 | 131 | 140 | 149 |
| II | 121 | 131 | 140 | 149 | 159 | 173 |
| III | 138 | 148 | 157 | 166 | 176 | 183 |
| IV | 154 | 163 | 173 | 182 | 191 | 196 |
| V | 176 | 183 | 191 | 199 | 205 | 213 |
| VI | 204 | 210 | 215 | 221 | 227 | 236 |
| VII | 224 | 230 | 236 | 241 | 247 | 255 |
| VIII | 255 | 260 | 266 | 271 | 277 | 280 |
| IX | 285 | 288 | 288 | 289 | 292 | 294 |

ANEXO V

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

Cláusula primera.—Quedan incorporados al Convenio Colectivo los presentes Estatutos reguladores del cálculo y distribución de la prima de incentivo a la productividad.

Cláusula segunda.—La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la representación de los trabajadores.

Cláusula tercera.—La prima de incentivo se calculará tomando por base el índice de productividad, siendo éste:

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Horas personal directo de montaje}}{\text{Número de vehículos tipo fabricados}}$$

Por personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de ensamblaje, pintura y montaje de factoría I, del taller de montaje de factoría II y del taller de entregas de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos corresponde a la Empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados, y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación, se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello al número de vehículos realmente fabricados de cada modelo los siguientes coeficientes:

| Modelos | Coefficientes |
|---------------------|---|
| R-4 | 0,9924. |
| R-4 TL | 1,0077. |
| R-4 F | 0,9040. |
| R-4 FS | 0,9076. |
| R-4 FSA | 1,0205. |
| R-6 TL | 1,1583. |
| R-5 TL (M-1) | 1,0988. |
| R-5 GTL (M-1) | 1,1809. |
| R-5 TS (M-1) | 1,2444. |
| R-5 TL (M-2) | 1,0370. |
| R-5 TL Exp. | 1,0925. |
| R-5 GTL Exp. | 1,1217. |
| R-5 TS Exp. | 1,1992. |
| R-7 TL | 1,1742. |
| R-12 | 1,2346. |
| R-12 TL Esp. | 1,2590. |
| R-12 TS | 1,4188. |
| R-12 F | 1,3456. |
| R-12 FTL Esp. | 1,3700. |
| R-12 FTS | 1,5536. |
| R-12 F Exp. | 1,5288. |
| R-5 Copa | 0,7753 (sin incluir trabajo T. Alpine). |
| R-12 TS (Palencia). | 0,3569 (talleres chapa y pintura). |

Los coeficientes anteriores se han obtenido aplicando la fórmula fijada en el párrafo siguiente a los tiempos gama de la organización base, en vigor el 31 de diciembre de 1977 (organización base 938 A-2T).

El cálculo del coeficiente de un modelo determinado se realizará por la fórmula siguiente:

$$\text{Coeficiente} = K \times \text{tiempo gama del vehículo.}$$

Siendo K = 0,001 la constante de proporcionalidad calculado y aprobado en el Convenio 1969, y el tiempo gama del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

Los coeficientes pueden ser variados por la Empresa, de acuerdo con la Comisión de Vigilancia del Convenio, cuando varien los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión de Vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias anormales del lanzamiento de nuevos modelos darán lugar a la asignación de coeficientes que por ser superiores a los normales compensen las pérdidas de productividad derivadas de dicha circunstancia transitoria, o bien podrán, durante un período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el período del lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

Cuando se realicen trabajos extra para ensayos, recambios u otros fines, en puestos de los definidos como computables, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

En caso de pérdida de producción individual o colectiva por causas ajenas a los trabajadores, tratará de recuperarse la producción bruta en puestos de trabajo no computables o con horas extraordinarias.

Cláusula cuarta.—La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

a) Como resultado de la valoración de puestos de trabajo se asignará a cada nivel, a efectos de percepción de prima, los siguientes puntos:

| Niveles | Puntos | Niveles | Puntos |
|---------|--------|---------|--------|
| 1 | 80 | 9 | 184 |
| 2 | 100 | 10 | 196 |
| 3 | 115 | 11 | 206 |
| 4 | 129 | 12 | 213 |
| 5 | 142 | 13 | 219 |
| 6 | 154 | 14 | 224 |
| 7 | 165 | 15 | 228 |
| 8 | 175 | | |

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo período de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

El cálculo del valor del punto lo realizará mensualmente la Dirección Industrial e informará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

c) Las percepciones que a cada interesado correspondan por el concepto de prima se hallarán aplicando la siguiente fórmula:

$$P = V \times N \times H$$

en la cual:

P = Prima a percibir.

V = Valor en pesetas del punto por hora de trabajo.

N = Número de puntos asignados al nivel correspondiente a cada puesto de trabajo.

H = Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

d) El importe de la prima se abonará juntamente con los sueldos o salarios del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

Cláusula quinta.—La prima de incentivo a la productividad sólo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Cláusula sexta.—En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Organización base 938 A-2T + 6 carrocería de Palencia, de fecha 21 de noviembre de 1977

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

| | | | |
|---------------------|-----|---------------------------|-----|
| R-4 | 4 | R-5 TS (M-1) | 30 |
| R-4 TL | 66 | R-5 TL (M-2) | 52 |
| R-4 F | 14 | R-5 TL Exp. | 62 |
| R-4 FS | 14 | R-12 TS | 111 |
| R-4 FSA | 32 | R-12 F | 2 |
| R-5 GTL Exp. | 48 | R-12 FTL Esp. | 20 |
| R-5 TS Exp. | 19 | R-12 FTS | 31 |
| R-7 TL | 114 | R-12 F Exp. | 24 |
| R-12 | 2 | R-5 Copa | 1 |
| R-12 TL Esp. | 36 | R-12 TS (Carr. Palencia). | 6 |
| R-6 TL | 104 | | |
| R-5 TL (M-1) | 18 | Total vehículos | 938 |
| R-5 GTL (M-1) | 134 | (Más seis Carroc.) | |

Factoría I

| | | |
|------------------------------|--|----|
| Ensamblaje: 98 puestos | Maniqués | 48 |
| | Soldadores S. R. y S. A. | 16 |
| | Montadores (puertas, aletas, capots, etc.) | 34 |
| Pintura: 219 puestos | Accesorios | 3 |
| | Pintado pisos | 6 |
| | Desengrase | 10 |
| | Soplado post lavado | 2 |
| | Protecciones | 2 |
| | Inmersión y diluant | 22 |
| | Lija seca | 16 |

| | | |
|--|---|--------------|
| | Tack-rag | 10 |
| | Cabina aprestos | 14 |
| | Mástic | 34 |
| | Alargaderas | 4 |
| | Bajos | 8 |
| | Limpieza | 4 |
| | Lija húmeda | 38 |
| | Chapistas | 6 |
| | Cabina lacas | 26 |
| | Limpieza y soplado | 10 |
| | Pintado zona soportes | 4 |
| Guarnecidos: 308 puestos ... | Preparaciones | 58 |
| | Montaje cadena y mástic | 250 |
| Carrusel: 64 puestos | Preparaciones | 8 |
| | Montaje en cadena | 56 |
| Motores R-5: 17 puestos | Preparaciones | 1 |
| | Montaje en cadena | 16 |
| Confección y C. asientos: 78 puestos | Cortadores | 8 |
| | Preparaciones | 4 |
| | Costureros | 66 |
| Montaje asientos: 74 puestos. | Preparaciones | 10 |
| | Montadores | 64 |
| Terminación foso: 153 pue- stos | Preparaciones | 13 |
| | Montadores | 140 |
| Preparación pisos R-4/R-6: 95 puestos | Preparaciones | 23 |
| | Montadores | 72 |
| | Total factoría I | 1.108 |
| | <i>Factoría II</i> | |
| Ensamblaje: 194 puestos | Maniqués | 115 |
| | Soldadores S. R. y S. A. Montadores (puertas, ale- tas, capots, etc.) | 28 |
| | | 50 |
| Pintura: 210 puestos | Desengrase | 10 |
| | Electroforesis | 12 |
| | Lija seca | 20 |
| | Mástic | 50 |
| | Bajos | 10 |
| | Limpieza | 6 |
| | Chapistas | 2 |
| | Limpieza preaprestos | 20 |
| | Tack-rag | 6 |
| | Cabina de aprestos | 18 |
| | Rejillas y protección | 6 |
| | Soplado y limp. prelacas. Tack-rag de lacas | 6 |
| | Cabina de lacas | 34 |
| Guarnecidos: 532 puestos ... | Preparaciones | 100 |
| | Montaje en cadena y mástic | 432 |
| Carrusel: 184 puestos | Preparaciones | 24 |
| | Montaje en cadena | 160 |
| Motores R-5/7/12: 36 puestos. | Preparaciones | 2 |
| | Montaje en cadena | 34 |
| Confección y C. asientos: 119 puestos | Cortadores | 12 |
| | Costureros | 107 |
| Montaje asientos: 109 pue- stos | Preparaciones | 23 |
| | Montadores | 86 |
| Terminación foso: 185 pue- stos | Preparaciones | 23 |
| | Montadores | 162 |
| | Total factoría II | 1.569 |
| | <i>Entregas</i> | |
| Pozuelo: 13 puestos | Reglaje faros | 6 |
| | Montaje piezas y prepara- ciones diversas | 7 |
| | Total entregas | 13 |
| Total general: Factoría I, factoría II y entregas: 2.688. | | |

Baremo para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid y Sevilla

| Indice de productividad horas-hombre vehículo | Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima | Indice de productividad horas-hombre vehículo | Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima |
|---|--|---|--|
| 67 | 0,0000 | 32 | 0,1356 |
| 66 | 0,0119 | 31 | 0,1440 |
| 65 | 0,0137 | 30 | 0,1522 |
| 64 | 0,0178 | 29 | 0,1692 |
| 63 | 0,0193 | 28 | 0,1798 |
| 62 | 0,0208 | 27 | 0,1925 |
| 61 | 0,0216 | 26 | 0,2061 |
| 60 | 0,0236 | 25 | 0,2223 |
| 59 | 0,0262 | 24,5 | 0,2328 |
| 58 | 0,0287 | 24 | 0,2423 |
| 57 | 0,0309 | 23,5 | 0,2521 |
| 56 | 0,0328 | 23 | 0,2633 |
| 55 | 0,0359 | 22,5 | 0,2736 |
| 54 | 0,0385 | 22 | 0,2844 |
| 53 | 0,0410 | 21,5 | 0,2950 |
| 52 | 0,0438 | 21 | 0,3056 |
| 51 | 0,0466 | 20,5 | 0,3161 |
| 50 | 0,0495 | 20 | 0,3267 |
| 49 | 0,0531 | 19,5 | 0,3295 |
| 48 | 0,0564 | 19 | 0,3330 |
| 47 | 0,0594 | 18,5 | 0,3362 |
| 46 | 0,0624 | 18 | 0,3394 |
| 45 | 0,0659 | 17,5 | 0,3428 |
| 44 | 0,0699 | 17 | 0,3457 |
| 43 | 0,0743 | 16,5 | 0,3489 |
| 42 | 0,0782 | 16 | 0,3522 |
| 41 | 0,0825 | 15,5 | 0,3549 |
| 40 | 0,0876 | 15 | 0,3586 |
| 39 | 0,0926 | 14,5 | 0,3618 |
| 38 | 0,0974 | 14 | 0,3649 |
| 37 | 0,1025 | 13,5 | 0,3681 |
| 36 | 0,1082 | 13 | 0,3716 |
| 35 | 0,1146 | 12,5 | 0,3746 |
| 34 | 0,1213 | 12 | 0,3780 |
| 33 | 0,1280 | | |

ANEXO VI

Premio de iniciativas

Todos los productores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, de acuerdo con las reglas que después se fijarán.

Para entender de estos asuntos, y en la medida en que quede fijada su competencia, se refrenda la existencia de la Comisión de Premios y Sugerencias, formada por representantes de los trabajadores y por los representantes designados al efecto por la Empresa.

En cada factoría funcionará una Comisión, con la siguiente composición:

- Cuatro representantes de los trabajadores.
- Cuatro representantes de la Empresa.

Ambas partes podrán comparecer asistidas por dos Asesores como máximo, pertenecientes a la plantilla de la Empresa.

Clases de iniciativas y normas para establecer los premios

Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

- Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.
- Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.

Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable

Una vez establecido el ahorro económico neto que significa la sugerencia adoptada, el titular de la sugerencia recibirá, por una sola vez, un premio equivalente al importe de tres meses de la economía que supone dicha sugerencia.

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 6.000 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la dirección responsable de la aplicación de la iniciativa a la gerencia de la Empresa para su conocimiento y autorización de pago.

Si el importe fuera superior a la cifra anteriormente indicada, la Comisión propondrá, por el conducto anteriormente indicado, la cuantía resultante para que se proceda a la fijación del premio.

En ambos casos, el resto del ahorro económico neto anual, o sea el correspondiente a nueve meses, engrosará el llamado fondo de sugerencias.

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponden al productor menos de 6.000 pesetas, se le darán las 6.000 pesetas.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable

En estos casos se establecerá el valor del premio teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el productor para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente no engrasarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 6.000 pesetas.

Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 6.000 pesetas.

Segurencias que no darán lugar a premio

Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos, los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y en general todo lo relativo a la administración de personal.

Los temas que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de seguridad e higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación, contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos, asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

COMPETENCIA DE LA COMISION

1. Trámites administrativos necesarios.

Pondrán a disposición de los productores los impresos normalizados para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.

Recibirán y registrarán las iniciativas que presentan los productores, sirviéndose asimismo de enviar al mismo un acuse de recibo.

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera, será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del sugerente, y en caso positivo, rechazarán la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

2. Adoptar acuerdo para enviar la sugerencia a estudio del servicio correspondiente.

Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión precisa, serán enviadas al servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

3. Tomar acuerdo en los casos que haya de fijarse premio de consolación.

Se premiará con 3.000 pesetas aquellas iniciativas que, aun no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa (tampoco éstas engrasarán el fondo de sugerencias).

4. Asesorarse del servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.

a) Los departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.

b) Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y decidida su aplicación por el departamento de estudios se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho departamento en el sentido siguiente:

1. Que la sugerencia es rechazada.
2. Que la sugerencia entra en el circuito de «Solicitud de modificaciones». En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del aludido circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

El departamento de estudios igualmente informará en el plazo de treinta días laborables.

5. Las sugerencias o iniciativas que no hubieran sido adoptadas por la Empresa por causas distintas a las contempladas entre las «sugerencias que no darán lugar a premio», y por cualquier circunstancia fueran aplicadas posteriormente por la Empresa, entrarán de nuevo en el circuito establecido para valorar y premiar las iniciativas. Estos hechos se comunicarán a la Comisión respectiva por los departamentos afectados o por cualquier productor que tuviera conocimiento de los mismos, con objeto de cumplirse lo estipulado en esta cláusula.

Reparto del fondo de sugerencias

El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los centros o factorías de la Empresa, y el mismo será destinado a la creación de becas u otras asistencias de tipo social, a decidir por ambas partes.

Indice de artículos del Convenio

CAPITULO I. OBJETO Y AMBITO

1. Objeto.
2. Norma supletoria.
3. Ambito territorial.
4. Ambito personal.
5. Ambito temporal.
6. Absorción y compensación.
7. Sustitución de condiciones.
8. Garantías personales.
9. Vinculación a la totalidad.
10. Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II. JORNADA Y DESCANSOS

11. Jornada.
12. Calendario.
13. Tipos de jornada.
14. Jornada reducida en turno de noche.
15. Jornada reducida de verano.
16. Vacaciones.
17. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

CAPITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

18. Asignación de tareas.
19. Ascensos.
20. Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.
21. Cambio de puesto de trabajo.
22. Opción a puesto más favorable.
23. Prendas de trabajo.
24. Prendas de seguridad.
25. Seguridad e higiene.
26. Ejecución de acuerdos en materia de seguridad e higiene.

CAPITULO IV. REGIMEN DE PERSONAL

27. Ingreso de personal.
28. Períodos de prueba.
29. Excedencias.
30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.
31. Vía de reclamación.
32. Plantillas y registro de personal.
33. Facilidades a la representación de los trabajadores.

CAPITULO V. SERVICIOS SOCIALES

34. Comisiones de Asuntos Asistenciales.
35. Venta de piezas sobrantes.
36. Comedores.
37. Fundación Fasa-Renault.
38. Aportación de la Empresa a la Mutua de Personal de Fasa-Renault.
39. Créditos.
40. Premios.
41. Cursos de formación profesionales y culturales.
42. Economato laboral.
43. Ayuda escolar.
44. Seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

CAPITULO VI. TRABAJO Y RETRIBUCION

45. Rendimientos.
46. Clasificación profesional.
47. Valoración de puesto de trabajo.
48. Conceptos retributivos para los centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.
49. Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid y delegaciones.

50. Aplicación de los conceptos retributivos.
51. Conceptos retributivos a efectos legales.
52. Plus de percepciones consolidadas.
53. Actualización salarial para el segundo semestre de 1978.
54. Compromiso salarial.

CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

55. Faltas y sanciones.
56. Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.
57. Sistema de penalización, por faltas de asistencia o de puntualidad.
58. Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.

Anexo I. Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.

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

Anexo III. Reglamento de ascensos.

Anexo IV. Tabla de retribuciones.

Anexo V. Estatutos de la prima de incentivo a la producción.

Anexo VI. Régimen de premios.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17767 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.704. Línea a 25 KV. I y II a E. M. Renfe-Flix y cambio tensión EE. TT. 118, 253, 81, 82, 206 y 83.

Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Línea de transporte de energía eléctrica a 25 KV. con conductor de aluminio-acero de 54,59 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 300 metros en tendido aéreo, y de aluminio de 150 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 500 metros en tendido subterráneo, para suministro a E. M. Renfe-Flix.

Tendido de un circuito a 6 KV., para alimentar la derivación a la E. T. 87, «Ventonella».

Cambio de tensión de 6 a 25 KV. de las EE. TT. 118 «Comellarets»; 255, «Guiu»; 81, «Flix»; 82, «Flix II»; 206, «Mata-dero», y 83, «Regantes Castellanos», con un total de 1.400 KVA.

Presupuesto: 11.913.860 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Situación: Término municipal de Flix.

Finalidad: Ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

Vista la documentación presentada para su tramitación, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de fecha 20 de octubre, ha resuelto otorgar la autorización solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso.

Tarragona, 4 de mayo de 1978.—El Delegado provincial, José Antón Solé.—8.573-C.

17768 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial, en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.729. Desplazamiento de la línea a 25 KV. de E. R. Tortosa a Roquetas.

Peticionario: Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A., Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Desplazamiento de línea de transporte de energía eléctrica a 25 KV., con conductor aluminio-acero de 92,87 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 138 metros de de el apoyo número 61 al apoyo número 57 de la línea E. R. Tortosa-Roquetas, en tendido aéreo.

Presupuesto: 440.500 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Situación: Término municipal de Roquetas.

Finalidad: Ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

Vista la documentación presentada para su tramitación, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de fecha 20 de octubre, ha resuelto otorgar la autorización solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso.

Tarragona, 4 de mayo de 1978.—El Delegado provincial, José Antón Solé.—8.574-C.

17769 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona por la que se autoriza y declara la utilidad pública e n concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.718. Línea a 25 KV. a E. T. «Parc San Jordi».

Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Línea subterránea de transporte de energía eléctrica a 25 KV., con conductor aluminio de 150 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 370 metros, para suministro a la E. T. «Parc San Jordi», de 250 KVA. de potencia.

Origen: C. S. 25 KV. existente entre las E. T. 343 y 317.

Presupuesto: 610.000 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Situación: Término municipal de Reus.

Finalidad: Ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

Vista la documentación presentada para su tramitación, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de fecha 20 de octubre, ha resuelto otorgar la autorización solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso.

Tarragona, 4 de mayo de 1978.—El Delegado provincial, José Antón Solé.—8.575-C.

17770 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Tarragona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial en solicitud de autorización y declaración en concreto de la utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica que se reseña:

Asunto: L. A. T. 3.725. Línea a 25 KV. a E. T. «Mas Caldere».

Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», Barcelona, plaza de Cataluña, 2.

Instalación: Línea aérea de transporte de energía eléctrica a 25 KV., con conductor aluminio-acero de 54,59 milímetros cuadrados de sección, con una longitud de 36 metros, para suministro a la E. T. «Mas Caldere», de 50 KVA. de potencia.

Origen: Apoyo número 61 de la línea a 25 KV. Mora-Roquetas.

Presupuesto: 410.000 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Situación: Término municipal del Ginestar.

Finalidad: Ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

Vista la documentación presentada para su tramitación, esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de fecha 20 de octubre, ha resuelto otorgar la autorización solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso.

Tarragona, 4 de mayo de 1978.—El Delegado provincial, José Antón Solé.—8.576-C.