

17154 *RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Ambito Interprovincial de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT).*

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT);

Resultando que con fecha 2 de abril de 1979 tiene entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 30 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto;

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 se procede a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, para proceder a la comprobación del crecimiento de la masa salarial y criterios de referencia;

Resultando que previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 12 de mayo de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Ambito Interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT), haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa y de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 21 de mayo de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

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

SUMARIO

Capítulo primero. Objeto y ámbito

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

Capítulo II. Jornada y descanso

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

Capítulo III. Condiciones de trabajo

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

Capítulo IV. Régimen de personal

- Art. 27. Ingreso de personal.
- Art. 28. Periodo de prueba.
- Art. 29. Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.
- Art. 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios.
- Art. 31. Vía de reclamación.
- Art. 32. Plantillas y registro de personal.
- Art. 33. Facilidades para la representación de los trabajadores.
- Art. 34. Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

Capítulo V. Servicios sociales

- Art. 35. Comisiones de Asuntos Asistenciales.
- Art. 36. Venta de piezas sobrantes.
- Art. 37. Comedores.
- Art. 38. Fundación «FASA-RENAULT».
- Art. 39. Aportación de la Empresa a la Mutua de Previsión del Personal de FASA-RENAULT.
- Art. 40. Créditos.
- Art. 41. Premios.
- Art. 42. Cursos de formación profesional y culturales.
- Art. 43. Economato laboral.
- Art. 44. Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.
- Art. 45. Seguros complementarios.
- Art. 46. Prestación complementaria por enfermedad.

Capítulo VI. Trabajo y retribución

- Art. 47. Rendimientos.
- Art. 48. Clasificación profesional.
- Art. 49. Valoración de puestos de trabajo.
- Art. 50. Conceptos retributivos para los centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.
- Art. 51. Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid y delegaciones.
- Art. 52. Aplicación de los conceptos retributivos.
- Art. 53. Conceptos retributivos a efectos legales.
- Art. 54. Plus de percepciones consolidadas.
- Art. 55. Naturaleza del acuerdo sobre los salarios.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

- Art. 56. Faltas y sanciones.
- Art. 57. Anulación de notas desfavorables. Prescripción de faltas.
- Art. 58. Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.
- Art. 59. Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por falta de puntualidad.

ANEXOS

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

- 1.º Ambito del Reglamento.
- 2.º Puesto de trabajo.
- 3.º Valoración de los puestos.
- 4.º Asignación de niveles
- 5.º Consolidación de niveles.
- 6.º Comunicación de niveles.
- 7.º Nivel y retribución.
- 8.º Revisiones de la valoración.
- 9.º Reclamaciones.
- 10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones.
- 11. Aplicación de las garantías económicas personales.

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

- I.
- 1.º Causas.
- 2.º Organó definidor de la situación.
- 3.º Trámite.
- 4.º Régimen de aplicación.
- 5.º Pérdida de la garantía económica.
- 6.º Reintegro del productor a la situación normal de trabajo.
- II. Regulación y funciones de la Comisión de Aptitud:
 - 1.º Definición de disminuidos de aptitud.
 - 2.º Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.
 - 3.º Comisión de Disminución de Aptitud.
 - 4.º Vía de reclamación.
 - 5.º Orden de prelación para la solución de los casos.

III. Actualización del importe del plus de disminución de aptitud (P.D.A.):

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

- 2.º Actualizaciones futuras.
- 3.º Requisito para la actualización.

III.—Reglamento de ascensos

Parte primera:

1.º Organos que intervienen en la promoción.

- 1.1. Introducción.
- 1.2. Comisión de Ascensos.
- 1.3. Tribunales.
- 1.4. Departamento de Selección-Promoción.
- 1.5. Departamento afectado.
- 1.6. Comité de Promoción.

- 2.º Unidad promocional.
- 3.º Pruebas.
- 4.º Programa.
- 5.º Plazas.
- 6.º Baremos de calificación.
- 7.º Convocatorias.
- 8.º Personal de libre designación.

Parte segunda:

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales para el caso de existencia de vacantes.

Título I.

1.º Categorías de mando.

Título II.

2.º Grupo obrero.

Título III.

3.º Restantes grupos profesionales.

Parte tercera:

1.º Notas aclaratorias.

IV.—Tablas de retribución

Cuadro número 0.—Nueva codificación de las agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Cuadro número 1.—Agrupaciones de categorías a efectos de retribución obreros.

Cuadro número 2.—Agrupaciones de categorías a efectos de retribución empleados.

Cuadro número 3.—Aplicación de las agrupaciones que figuran en el cuadro anterior.

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.—Premio de antigüedad para todos los centros.

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

Tabla número 5.—Gratificación 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, botones y aspirantes).

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, botones y aspirantes).

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, botones y aspirantes).

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).

V.—Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

VI.—Régimen de premios. Premio de iniciativas

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito

Artículo 1.º **Objeto.** El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FASA-RENAULT y los trabajadores in-

cluidos 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 *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo (incluidas las delegaciones) de la Empresa FASA-RENAULT, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 4.º *Ambito 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 hacen referencia los artículos 2.º c) y 3.º k) de la Ley de Relaciones Laborales.

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 la Empresa becarios y numerarios).

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979, 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 8.º 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 1968, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

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 once 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 decisorio alguno ni voto de calidad, se designará en cada reunión un Presidente moderador. Este cargo será desempeñado alternativamente por un Vocal de la representación de los trabajadores, y otro de la empresarial, designados por sus propias representaciones de entre sus componentes.

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

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

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

4. La Comisión por medio de sus Secretarios, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación de 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.

CAPITULO II

Jornada y descanso

Art. 11. Jornada de trabajo.

1. El número de horas de trabajo real al año para 1979 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 406.266 pendiente de resolución por la Sala IV del Tribunal Supremo.

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 puestos de trabajo, dispuestos por la Empresa, y vacaciones no colectivas.

En estos casos, se hará el balance del crédito o débito de horas de cada 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 trabajador disfrutará días completos, para lo cual la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos. Las fracciones de 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 trabajará cuatro horas.

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

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

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

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 corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos, será disfrutado en tiempo, no siendo aborrido 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 aquellas por las que se concedió. Los que cambien a otras categorías, perderán definitivamente el derecho.

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

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

Art. 16. Vacaciones.

A. Generales.

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

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

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 porporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2. Este criterio de porporcionalidad 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 porporcionalidad 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 procedan 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 absorbibles, 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.

B.—Complementaria individual en razón a la antigüedad.

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

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

3. El nacimiento del derecho tendrá lugar al cumplirse los cinco años a que se alude en el apartado primero.

4. El período de disfrute será el de los doce meses siguientes contados de fecha a fecha; transcurridos sin haber disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas.

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

6. Los trabajadores deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable que hagan constar varias fechas por orden de preferencia con objeto de poder satisfacer, en la medida de lo posible al mayor número de trabajadores.

7. En la medida de lo posible se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las solicitudes que tengan entrada en el respectivo Departamento dentro de cada mes de calendario.

En segundo lugar en caso de coincidencia, de ser ello posible, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

8. La fijación de las fechas del disfrute de estas vacaciones será determinada en todo caso por la Empresa según las necesidades de organización del trabajo.

9. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.

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

11. A los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que procedan de Aprendices, Botones, Aspirantes, Pinches, Numerarios y Becarios, se les computará, a los efectos de las vacaciones individuales complementarias en razón a la antigüedad, el tiempo efectivo de presencia, en dichas categorías, en el seno de la Empresa.

Art. 17. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a la 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.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

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-RENULT.

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

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel o clave que a título informativo, figure en la convocatoria, a partir 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 estuviere ocupado; en otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

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

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

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

7. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente Convenio, señalará las

funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada.

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

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

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

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

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 causas 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 conocimiento a la representación de los trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo, de 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 II 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 periodo.

3. El cómputo del periodo 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 recibo 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 sobresalientes 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.

1. Con el objeto 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.

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

Ante situaciones de discrepancia en esta Comisión, podrán recabarse, de acuerdo ambas partes, informes de asesoramiento de los Organismos Médicos Oficiales especializados.

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 Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida, determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO IV

Régimen de personal

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.

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

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. Se entiende por familiares en primer grado, los hijos y hermanos por consanguinidad del trabajador.

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. Excedencia. 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 solicitarla 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 circunstancias, 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 de 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 registrarán 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 la 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 aquella que la concedió.

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

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

Recibida la petición de reingreso por la Empresa antes de que transcurra el 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 en Servicio 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 nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables.
4	Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días laborables.
5	Alumbramiento de esposa.	— Dos días laborables. — Ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.
6	Matrimonio del trabajador.	Diez días naturales.
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 al 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:	Por el tiempo necesario.
	— Testigo.	—
	— Demandante.	—
	— Demandado.	—
	c) Magistratura de Trabajo:	
	— Testigo.	Por el tiempo necesario.
	— Demandante (si prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.
	— Demandante (si no prospera la reclamación).	—
	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 tándose 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 específico.

Indicaciones concedidas a los trabajadores

Conceptos a percibir							Justificantes
Retribución prim.	Prima	Jefe Equipo	P. P. C.	Antigüedad	P. O. 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 de 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.
							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.

De los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 c), «Enfermedad justificada», que se retribuirá el 50 por 100, no descon- fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Cuadro especificativo de la ampliación de licencias de 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 concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

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

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

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

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

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste 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 hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable.

a) Para estudios: La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, 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 concorra 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 periodo 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.

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

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

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

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos, 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 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.

I) Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un periodo 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 periodo de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el periodo 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 periodo 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 de Servicio o Jefe del Departamento, previo permiso del jefe inmediato, el cual no lo denegará siempre que éste no la resuelva favorablemente.

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

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

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

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

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

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 listados 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.*—Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las representaciones centrales de la Empresa y de los trabajadores en las reuniones de la Comisión Negociadora de fechas 13 de septiembre de 1978 y 3 de octubre de 1978 (actas número 5 y 6), en sus propios términos.

Art. 34. *Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.*—En el caso de que un trabajador esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un Servicio Médico de la Empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un órgano médico de funcionamiento colegiado formado por varios Médicos pertenecientes a otros Servicios Médicos de la propia Empresa, distinto de los que formularon el diagnóstico recurrido.

CAPITULO V

Servicios sociales

Art. 35. *Comisiones de Asuntos Asistenciales.*

1. En cada una de las factorías de Montaje-1 y Montaje-2, Corrocerías 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, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

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

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

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

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

6. Las Comisiones Asistenciales podrán estudiar y hacer propuesta 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. 36. *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. 37. *Comedores.* Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los centros de trabajo a precio económico, FASA-RENAULT mantendrá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

En los Centros donde exista comedor se formará una Comisión Paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la Empresa para ayudarle en la dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Art. 38. *Fundación FASA-RENAULT.* La Empresa continuará a través de la Fundación FASA-RENAULT su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

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

Art. 39. *Aportación de la Empresa a la Mutua del Personal de FASA-RENAULT.* La Empresa subvencionará a la Mutua del Personal de FASA-RENAULT con una aportación mensual en función al número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedia mensual de 250 pesetas por afiliado.

Art. 40. *Créditos.* La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Art. 41. *Premios.* Se regularán por las normas establecidas en el anexo número 6 del presente Convenio.

Art. 42. *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. 43. *Economato laboral.* La Empresa mantendrá el servicio de economato en aquellas localidades en que por el número de trabajadores de su plantilla así lo dispongan las leyes vigentes.

Art. 44. *Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.* Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

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

— 370 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.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda de 1.000 pesetas mensuales, para los hijos subnormales durante los doce meses del año, desde el momento que sea declarada la subnormalidad hasta los veinte años de edad inclusive.

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

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

A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez 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.

B) De accidente no laboral y enfermedad común.

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

C) Normas comunes para ambos seguros.

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

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

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

Art. 46. *Prestación complementaria por enfermedad.*

A. A partir del día primero del cuarto mes consecutivo de baja por enfermedad o accidente no laboral y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la Empresa abonará, por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente del SOE y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de los salarios brutos del trabajador en baja.

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

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

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

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

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

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

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

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



incapacidad laboral transitoria, incluidas sus correspondientes prótegas.

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

Para la efectividad mes a mes del complemento de enfermedad expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la Empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo de enfermedad a nivel complejo FASA-RENAULT del 4,55 por 100. De superarse dicho índice decaerá el derecho a percibir el complemento de enfermedad en el mes de que se trate. La Empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dicho índice de absentismo.

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

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

1.—Por visita domiciliaria de personal sanitario, o de asistencia social.

En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación, al personal sanitario o de asistencia Social, enviados por la Empresa, y en el caso de personal sanitario debidamente titulado, prestarse a reconocimientos clínicos elementales.

2.—Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos, o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias) para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente no laboral causa de su baja.

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

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

E. Cesará el trabajador de devengar este complemento por enfermedad, desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

1.—Alta de la enfermedad.

2.—No presentación de los partes de baja y de confirmación correspondientes según obligación legal.

3.—Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente no laboral, que constituya motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social, el trabajador no haya sido dado de alta.

4.—Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente no laboral que haya dado lugar a la baja.

5.—Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

6.—Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

F. La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja este complemento como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme.

G. La retirada de este complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.

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

Número de horas perdidas × 100

Número	Vacaciones	Reducción	Paros y
horas	— y días	— cuatro horas	— cierres, si
teóricas	— descanso	— turno de noche	— existen

en dicha fórmula el número de horas perdidas viene referido al concepto de enfermedad.

I. Serán tenidos en cuenta los procesos de enfermedad iniciados con anterioridad a 1.1.79, si bien el complemento de enfermedad, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1979.

CAPITULO VI

Trabajo y retribución

Art. 47. Rendimientos.—El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

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

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

Puesto que en FASA-RENAULT se trabaja por unidades de tiempo y no a tarea fija ni a destajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Por mejoras del proceso 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, etcétera. En estos puestos los tiempos serán revisados periódicamente y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

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

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

Art. 48. Clasificación profesional.

1. Grupo Obrero:

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

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Oficial tercera de Fabricación.

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.

Con objeto de hacer posible una promoción de los especialistas de fabricación, dentro de la naturaleza de las funciones que les son propias, se crea la categoría de Oficial tercera de Fabricación, cuyas plazas serán establecidas según las necesidades de la organización del trabajo, y a las que podrán optar los especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, y mediante la superación de pruebas prácticas de aptitud sobre el trabajo propio de su taller, sección, línea, etcétera, o que habitualmente puedan desempeñar.

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

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

Los criterios por los que ha de regirse esta promoción especial serán desarrollados por la Comisión de Ascensos.

2. Grupo Subalterno:

Listero.
Almacenero.
Chófer de turismo.
Conductor de camión.
Conductor de autocar.
Vigilante jurado de Seguridad.
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.
Verificador de primera (grupo técnico).
Verificador de segunda (grupo técnico).
Verificador 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.
Técnico de Producción de primera.

Técnico de Producción de segunda.
Auxiliar Técnico de Producción.
Agente Técnico de primera.
Agente Técnico de segunda.
Agente Técnico 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.
Contramaestre.
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.
Jefe de primera Delineante Proyectista.
Delineante Proyectista B.
Delineante Proyectista A.
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.
Técnico de Organización de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Auxiliar.
Técnicos Comerciales:
Jefe Comercial de primera.
Jefe Comercial de segunda.
Jefe Comercial de tercera.

Desaparece la categoría de «Delineante Proyectista» y las personas actualmente encuadradas en ella pasarán a estar incluidas en la de nueva creación de «Delineante Proyectista B».

Las nuevas categorías que se crean en este Convenio y la desaparición de la categoría anteriormente citada, serán de aplicación a partir del día 1 de julio de 1979.

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

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

Al objeto de estudiar y en su caso determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo para 1979 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 lugar solamente cuando desaparezcan las limitaciones salariales legales.

Art. 49. *Valoración de puestos de trabajo.*—En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo se efectuará por la Empresa mediante el manual único de valoración de FASA-RENAULT.

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el anexo número 1, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 50. *Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.*

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

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

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

b) 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, «Estatuto de la prima de incentivo a la productividad».

2. Retribuciones especiales:

a) Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de retribución primaria, 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 50.870 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 aquél 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 9,32 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. Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche: Con independencia del plus ordinario de nocturnidad establecido en el número anterior y del beneficio de reducción de la jornada del turno de noche, se establece este nuevo plus, cuyo importe será equivalente al del plus de turnicidad. Para tener derecho a la percepción de este plus, se requerirá que el trabajador preste sus servicios en horario fijo de noche durante al menos un mes, contado de fecha a fecha.

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

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

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. 51. *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 número 4 de este Convenio.

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

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

b) Gratificaciones de marzo y septiembre: Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo número 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, de guardería y especial de nocturnidad por jornada fija de noche, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 50 apartado d), números 2, 3, 4 y 5.

3. Licencias y ausencias retribuidas:

Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Art. 52. *Aplicación de los conceptos retributivos.*

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

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

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

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

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

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

Con respecto a las gratificaciones de marzo y septiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los 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 devengarán:

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

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

E) Plus de turnicidad: Se devengarán por las horas efectivas de trabajo a prima. También se devengarán durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el periodo 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 estos:

a. Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: Cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los 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 periodo superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etcétera).

Los trabajadores incluidos en régimen de turnos de estas características, tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno que dentro del periodo total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de 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 tuvieran derecho, un «plus de festivos» de cuantía señalada en el artículo 50 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

— Para el domingo: Al horario de 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 periodos 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, etcétera, tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica, en domingo o festivo, y en consecuencia tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia especial un «plus de guardería» de cuantía señalada en el artículo 50 de este Convenio.

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el «plus de domingos y festivos».

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

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

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

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

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

3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de

estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

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

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

I) Vacaciones: Se concreta que los conceptos 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.

K) Plus especial de nocturnidad, por jornada fija de noche:

Se aplicarán, como normas complementarias, las que rijan para el plus ordinario de nocturnidad.

Art. 53. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

I. Clasificación.

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

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

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

— Personales:

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC)

Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

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

Compensación por jornada reducida de verano.

— De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de Equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de guardería.

— Por calidad y cantidad de trabajo:

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

Horas extraordinarias:

— Vencimiento periódico superior al mes.

Gratificación de julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de marzo.

Gratificación de septiembre.

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

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapa.

Gratificación de servicios de incendios.

Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución.

A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan 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) Desaparecido a partir de 1 de enero de 1979, por disposición legal, el impuesto que gravaba los rendimientos de trabajo personal (IRTP) con objeto de que no sean perjudicados los intereses de los trabajadores, la Empresa concede que la suma de los importes promedio correspondientes al año 1978, que figuran en las tablas de retribución del personal del primero y

segundo semestres, por el concepto de «Compensación por I RTP», se incorpore a la retribución primaria.

Art. 54. *Plus de percepciones consolidadas.* Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

Art. 55. *Naturaleza del acuerdo sobre los salarios.*

A) Salarios pactados en el presente Convenio para 1979. Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio, consisten en la aplicación de un 11,88 por ciento sobre las tarifas salariales vigentes en el segundo semestre de 1978, excepción hecha de horas extraordinarias, prima de horas extraordinarias (y aportación a la Mutua), cuyo valor quedará congelado; y sin contemplar, a los efectos contractuales de este Convenio, el concepto de masa salarial ni ningún incremento sobre la misma.

B) Compromiso salarial correspondiente al año 1978.

Quedan a salvo los derechos que para los trabajadores puedan derivarse del artículo 54 del Convenio Colectivo de 1978 (aprobado por Resolución de 18 de mayo de 1978), cuyo texto transcrito literalmente era el siguiente:

«Dado que a la Empresa, según su criterio, no le es posible conocer anticipadamente la evolución de la masa salarial en su conjunto, especialmente en alguno de sus componentes, adquiere el compromiso de que en el caso de que existiera 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 en 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».

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 56. *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. 57. *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.*—La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

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

Art. 58. *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. 59. *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 ulteriores faltas de esta naturaleza, los plazos establecidos en el artículo de este Convenio sobre anulación de notas desfavorables.

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1.º *Ámbito del Reglamento.*—El presente Reglamento completa lo dispuesto en el artículo 48 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 48 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, etcétera), 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 trabajador 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 Revisión 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 peticionario 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 peticionario.

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 su firma y la fecha de entrega de la misma para que le sirva de justificante, procediendo a dar al resto de la documentación el curso que se establece en los apartados siguientes.

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

— Al Departamento de Valoración, 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 Mixto de Valoración tal circunstancia.

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

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

i) 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 Mixto 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 constatación haya dado lugar a disconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las representaciones de los trabajadores y empresarial del Comité Mixto para su decisión en reunión oficial.

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

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

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 la persona designada por el Departamento de Valoración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Asimismo podrán ser estudiadas por el Comité Mixto de Valoración las revisiones de nivel, a que se refiere el apartado 8.º, de la forma siguiente:

— A partir de la recepción, por parte de la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración, de la copia de las comunicaciones de nivel por revisión, ésta podrá iniciar su estudio en el Comité, salvo que el trabajador, titular del puesto objeto de la revisión, hubiera manifestado su conformidad a dicha revisión, hasta llegar a una decisión que se tomará de forma análoga a lo establecido para los casos de reclamación.

11. Aplicación de las garantías económicas personales.

1.º La entrada en vigor del presente Convenio entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, bien definitivos o provisionales, sin que esta confirmación presuponga la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado 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.

ANEXO II

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

PRIMERO

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

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

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

3. *Trámite.*—El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

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

4. *Régimen de aplicación.*—Definida por el Servicio Médico la situación de disminución de aptitud, al 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. *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 «disminución de aptitud» por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador en cuestión deberá solicitar la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho Organismo le fuera exigidos.

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

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

6. *Reintegro del 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. *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 Provincial de Valoración de Minusválidos la declaración oficial de minusválido, con un doble objeto:

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

2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

a) Decidir si un trabajador declarado «disminuido de aptitud» ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado 4.º, 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 desarrolladas 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 la 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 asesoramiento realizados.

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

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

3. *Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.*—Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad, que estará constituida por los siguientes miembros:

Presidente: La persona que la 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 al mes en las fechas indicadas por el Presidente.

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

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

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

ACTUALIZACION DEL IMPORTE DEL PLUS DE DISMINUCION DE APTITUD (PDA)

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Reglamento de ascensos

PARTE PRIMERA

1. ORGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCION

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

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

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

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

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

- Comisión de Ascensos.
- Tribunales.
- Departamento de Selección-Promoción.
- Departamento afectado.
- Comité de Promoción (en representación de los trabajadores).

1.2. Comisión de ascensos.

Es un órgano que, a nivel general de Empresa, tiene asignados los siguientes cometidos:

1.2.1. Cometidos.

— Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.

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

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

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

— Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su

vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.

— Determinar, en aquellas plazas que no tengan categoría inmediata inferior qué 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.

1.2.2. Composición.

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

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

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

Siete por parte de la representación de la Empresa.
Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.
Cuatro - Valladolid.
Uno - Sevilla.
Uno - Palencia.
Uno - Madrid.

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

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

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

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

1.3. Tribunales.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.3. Funcionamiento.—Cada Vocal tendrá derecho a un voto. En caso de desacuerdo entre los miembros del Tribunal decidirá el Director correspondiente, oyendo previamente al Tribunal.

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

1.4. Departamento de Selección-Promoción.

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

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas teórico-prácticas para el personal de grupo obrero.
- Pruebas psicotécnicas.
- Secretaría de Comisión de Ascensos.
- Secretaría de los Tribunales.

1.5. Departamento afectado.

1.5.1. Cometidos.—El Departamento en el que esté encuadrada la(s) plaza(s) a cubrir, tendrá la facultad de comprobar

aptitud específica para desempeñar dicha (s) plaza (s) de la persona que ha de ocuparla de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

1.6. Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.

1.6.1. Cometidos.

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

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

2. UNIDAD PROMOCIONAL

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

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

3. PRUEBAS

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

- Pruebas básicas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas teórico-prácticas.
- Pruebas específicas.
- Pruebas prácticas.

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

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

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

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

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

3.1.4. Validez.—La validez de la calificación de apto será de cuatro años a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papeleta de examen o certificado, en el cual, figurará claramente el periodo de validez.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

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

3.3.4. Responsabilidad.—La responsabilidad de estas pruebas serán del Departamento de Selección-Promoción.

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

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

3.4.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación.

Tendrá carácter eliminatorio.

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

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

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

3.5.1. Ambito de aplicación.

— Grupo obrero.—Se realizará en todo los casos salvo que el Tribunal no lo considere necesario.

— Resto del personal.—Se realizará en aquellos casos que el Tribunal lo considere necesario.

3.5.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, baremo de calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

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

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

4. PROGRAMAS

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

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

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

Agrupación I

Encargado.

Agrupación II

Jefe de tercera Administrativo.
Jefe de segunda Administrativo.
Jefe de primera Administrativo.

Agrupación III

Jefe de tercera Técnico.
Jefe de tercera de Organización.
Delineante Proyectista A.
Delineante Proyectista B.
Contramaestre.
Jefe de Sección de tercera.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Estudios de segunda.
Agente Técnico de segunda.
Maestro de segunda.

Agrupación IV

Jefe de segunda y primera Técnico.
Jefe de segunda y primera de Organización.
Jefe de Sección de segunda y primera.
Maestro de Taller.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Estudios de primera.
Jefe de Taller.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda y primera.

Agente Técnico de primera.
Jefe primera Delineante Proyectista.

Agrupación V

Listero.
Auxiliar Administrativo.

Agrupación VI

Oficial de segunda Administrativo.
Oficial de primera Administrativo.

Agrupación VII

Agrupación VIII

Auxiliar Técnico.
Auxiliar de Organización.
Calcador.
Auxiliar de Laboratorio.

Agrupación IX

Capataz de peones.
Capataz de Especialistas.

Agrupación X

Verificador de tercera.
Delineante de segunda.
Analista de segunda.
Oficial de segunda Técnico.
Oficial de segunda de Organización.
Agente de Seguridad de segunda.

Agrupación XI

Oficial de primera Técnico.
Oficial de primera de Organización.
Analista de primera.
Delineante de primera.
Verificador de segunda y primera.
Agente Técnico de tercera.

Agrupación XII

Agente de Métodos de tercera.
Agente de Estudios de tercera.
Agente de Seguridad de primera.

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

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

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

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

4.2. Programas para pruebas específicas.—Serán 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 antelación suficiente, y tenderá también a que los exámenes sean realizados en un futuro por el Departamento de Selección-Promoción.

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

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

5. PLAZOS

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada 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.

6. BAREMO DE CALIFICACIÓN

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

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

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: De acuerdo con el baremo.

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

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

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

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

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

b) Experiencia en funciones idénticas o análogas:

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

Tiempo	Identidad	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, es decir en el caso más favorable, la puntuación máxima sería 10 puntos.

7. CONVOCATORIAS

7.1. Caso en que exista vacante.

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

7.1.2. Modalidad.—Se cubrirá el 100 por 100 de las plazas por concurso-examen (excepto categorías de mando en cuyo caso el 50 por 100 es de libre designación), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

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

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

a) Primera convocatoria.

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

b) Segunda convocatoria.

b.1. Ambito.—El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los productores fijos en plantilla, de la misma localidad, que reúnan los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente grupo profesional.

c) Tercera convocatoria.

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

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

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

7.1.4. Ingresos del exterior.—Declarado desierto el concurso en las convocatorias interiores, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que la persona admitida tenga al menos igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, 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, junto con otros candidatos.

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

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros titulados, dará conocimiento al personal, anunciando las vacantes de estas características, al objeto de dar oportunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

7.2. Caso en que no exista vacante.

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

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

a.1 Obreros:

— De Oficial de tercera a Oficial de segunda.

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

a.2. Administrativos:

— De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3. Técnicos:

- De Delineante de segunda a Delineante de primera.
- De Técnico de segunda a Técnico de primera.
- De Agente de seguridad de segunda a Agente de seguridad de primera.
- De Analista de segunda a Analista de primera.
- De Verificador de tercera a Verificador de segunda.
- De Técnico de organización de segunda a Técnico de organización de primera.

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

b) Concurso-examen: Para el resto de las categorías no especificadas en el apartado anterior a.1, los ascensos se realizarán por concurso-examen, siguiendo los mismos trámites que para las plazas con existencia de vacantes, excepto lo dispuesto explícitamente para este tipo de plazas en el presente apartado.

b.1 Prueba de conocimientos básicos.—Podrán optar al concurso aquellos productores que designe la Unidad Promocional, tengan o no aprobada la correspondiente agrupación de conocimientos básicos.

Para aquellos productores que no la tuvieran aprobada, se realizará esta prueba previamente a la de conocimientos específicos, siendo la calificación de apto o no apto y su aprobación tendrá validez únicamente para la plaza convocada en ese momento.

7.2.2. Convocatorias.—Será única y podrán concurrir todos los productores de la Unidad Promocional fijada, teniendo en cuenta lo dispuesto en la parte primera, apartado 2.

La Dirección fijará el número de ascensos a efectuar por estas modalidades.

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

8. PERSONAL DE LIBRE DESIGNACION

8.1. Mandos.—El 50 por 100 de las plazas de estas categorías serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

8.2. Personal de Secretaría.

8.2.1. Definición.—Se entiende por personal de Secretaría al técnico o administrativo que poseyendo conocimiento de procesos administrativos, técnicos o contables, realiza en despachos no generales, a nivel de Departamento, Servicio o Dirección, funciones de auxilio y colaboración en diferentes materias no normalizadas, en las que la iniciativa propia, la experiencia y conocimientos deben conjugarse con las orientaciones y directrices del mando de quien dependa.

8.2.2. Nombramiento.—Será siempre por libre designación, procurando que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa.

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

8.3. Puestos de carácter especial.—La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconsejan considerar este tipo de plazas.

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

PARTE SEGUNDA

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales para el caso de existencia de vacantes

TITULO I

1. 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 A.
- Delineante Proyectista B.
- Jefe primera Delineante Proyectista.
- Contramaestre.
- Encargado general de vigilancia.

- Jefe de Sección de tercera.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
- Agente de estudios de segunda.
- Agente de métodos de segunda.
- Agente Técnico de segunda.
- Maestro de segunda.
- Jefe de segunda Administrativo.
- Jefe de segunda Técnico.
- Jefe de segunda de Organización.
- Jefe de Sección de segunda.
- Maestro de Taller.
- Agente de Métodos de primera.
- Agente de Estudios de primera.
- Agente Técnico de primera.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.
- Jefe de primera Administrativo.
- Jefe de primera Técnico.
- Jefe de primera de Organización.
- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de Taller.
- Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
- Ayudante de Ingeniero.
- Perito.
- Ingeniero Técnico.
- Asistente Social.
- Graduado Social.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
- Ingenieros y Licenciados.
- Médico de Empresa.

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

- Cincuenta por cien de las plazas, por concurso-examen.
- Cincuenta por cien de las plazas, por libre designación.

1.1. Convocatorias.—Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1 para los restantes grupos profesionales.

1.2. Pruebas.—Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

- Básicas.
- Específicas.
- Psicotécnicas.
- En los casos que el Tribunal lo considere conveniente, será necesario, además, superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

TITULO II

2. Grupo Obrero

2.1. Convocatorias:

Primera convocatoria.—Podrán presentarse a la prueba teórico-práctica 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 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.

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

Tercera convocatoria.—Se extenderá a todos los centros de trabajo de la Empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

2.2. Pruebas.—Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

- Teórico-prácticas (excepto para la especialidad de Oficiales de tercera de fabricación).
- Prácticas.

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, siempre que la puntuación alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación, no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar

a esta categoría los especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etc.

En las plazas de Carretillero, Gruista, Probador y Bombero, dadas sus exigencias profesigráficas y por razones de seguridad, se realizarán, además, con carácter obligatorio, pruebas de destreza, coordinación visomanual y de aptitud física.

2.3. Acceso a la categoría de especialista.—El paso de peón a especialista será por antigüedad entre aquellos productores que demuestren aptitud física y profesional suficiente, e informe favorable del mando correspondiente.

TITULO III

3. Restantes grupos profesionales

3.1. Convocatorias:

3.1.1. Primera convocatoria.—Podrán optar aquellos productores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente. En todo caso y como mínimo, podrán concursar todos los productores de la factoría que convoca la plaza, fijos en plantilla, de la misma categoría o de la inmediata inferior, y que sean de la misma especialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria, y que tengan aprobados los exámenes básicos de la agrupación correspondiente.

3.1.2. Segunda convocatoria.—Podrán concursar todos los 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.

3.1.3. 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 aconsejen este ámbito. En este caso, se realizará el examen básico previamente a las pruebas específicas, para aquellos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente agrupación.

3.2. Pruebas.

- De conocimientos básicos.
- Específicas.
- Prácticas.
- Psicotécnicas.

PARTE TERCERA

I. NOTAS ACLARATORIAS

1.1. 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.

1.2. Categoría de los concursantes.—Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, de obtenerla, renuncian libremente a su anterior categoría y nivel.

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

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

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

ANEXO IV

Tablas de retribuciones

CONTIENE ESTE ANEXO

Cuadro número cero.—Nueva codificación de las agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

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 0

Nueva codificación de las agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Código del Convenio de 1978	Código de este Convenio (1979)
Obreros	
A	50
B	55
C	60
D	65
Empleados	
01	01
02	03
I	05
II	07
III	09
IV	11
V	13
V bis	15
VI	17
VII	19
VIII	21
IX	23

CUADRO NUMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
Obreros	
50	Peón.
55	Especialista. Oficial de tercera. Oficial de tercera de fabricación. Mozo especializado de almacén. Agente de producción de tercera. Oficial de segunda.
60	Agente de producción de segunda.
65	Oficial de primera. Agente de producción de primera.

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
Empleados	
01	Botones y Aspirantes de catorce-quince años.
03	Botones y Aspirantes de dieciséis-diecisiete años.
06	Ayudantes de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Telefonista.
07	Archivero Bibliotecario. Auxiliar técnico. Auxiliar técnico de producción. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Dependiente auxiliar. Calcador. Reproductor de planos. Vigilante jurado de seguridad. Vigilante.

Agrupación	Categorías
09	Capataz de Especialistas. Capataz de Peones. Conserje. Listero. Chófer de turismo. Cabo de Guardas. Vigilante Conductor. Verificador de tercera. Almacenero.
11	Chófer de camión. Conductor de autocar. Dependiente principal. Oficial de segunda administrativo. Oficial de segunda técnico. Oficial de segunda de organización. Técnico de producción de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda. Verificador de segunda. Agente de seguridad de segunda.
13	Oficial de primera administrativo. Oficial de primera técnico. Oficial de primera de organización. Técnico de producción de primera. Delineante de primera. Verificador de primera. Agente de seguridad de primera. Analista de primera.
15	Agente técnico de tercera. Agente de métodos de tercera. Agente de estudios de tercera.
17	Jefe de tercera administrativo. Jefe de tercera técnico. Jefe de tercera de organización. Jefe comercial de tercera. Delineante proyectista A. Encargado. Encargado de vigilancia. Jefe de sección de tercera. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de tercera. Agente de estudios de segunda. Agente de métodos de segunda. Agente técnico de segunda. Maestro de segunda.
19	Contramaestre. Jefe de segunda administrativo. Jefe de segunda técnico. Jefe de segunda de organización. Jefe de sección de segunda. Jefe comercial de segunda. Delineante proyectista B. Maestro de taller. Agente de métodos de primera. Agente de estudios de primera. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de segunda. Agente técnico de primera. Encargado general de vigilancia.
21	Jefe de primera administrativo. Jefe de primera técnico. Jefe de primera de organización. Jefe de sección de primera. Jefe comercial de primera. Jefe de primera delineante proyectista. Jefe de taller. Ayudante técnico sanitario de Empresa. Ayudante de Ingeniero. Perito. Asistente social. Graduado social. Jefe técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
23	Ingenieros y Licenciados. Médico de Empresa.

CUADRO NUMERO 3

Aplicación de las agrupaciones que figuran en el cuadro anterior

Se aplicarán a partir del 1 de enero de 1979, excepto las que se relacionan a continuación, cuya aplicación comenzará a partir del 1 de julio de 1979.

Categoría	Agrupación	
	De 1-1-1979 a 30-6-1979	Desde 1-7-1979
Vigilante Jurado de seguridad	05	07
Vigilante	05	07
Vigilante Conductor	07	09
Verificador de tercera	07	09
Almacenero	07	09
Agente Técnico de tercera	—	15
Agente Métodos de tercera	13	15
Agente Estudios de tercera	13	15
Encargado	13	17
Encargado de vigilancia	13	17
Delineante Proyectista	17	—
Delineante Proyectista A	—	17
Contramaestre	17	19
Encargado general de vigilancia	17	19
Delineante Proyectista B	—	19
Jefe de primera Delineante Proyectista.	—	21

TABLAS DE RETRIBUCIONES

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, Botones y Aspirantes).

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, Botones y Aspirantes).

Tabla número 13.—Gratificación marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).

Tabla número 14.—Gratificación marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados, Botones y Aspirantes).

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
50	1.038	1.081	1.129	1.174	1.215	1.237	1.274	1.300	1.335	1.375	1.411	1.434	1.453	1.489	1.479
55	1.072	1.118	1.165	1.211	1.251	1.286	1.314	1.340	1.374	1.417	1.451	1.478	1.498	1.514	1.522
60	1.102	1.154	1.187	1.243	1.284	1.319	1.355	1.384	1.417	1.456	1.492	1.515	1.537	1.550	1.580
65	1.142	1.183	1.238	1.270	1.314	1.361	1.397	1	1.4	1.500	1.536	1.559	1.580	1.595	1.584

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
05	31.340	32.777	34.040	35.273	36.376	37.378	38.038	38.826	39.542	40.881	41.838	42.352	42.922	43.347	43.610
07	32.337	33.870	35.125	36.351	37.455	38.454	39.135	39.936	40.824	41.892	42.932	43.646	44.232	44.637	44.901
09	33.187	34.591	35.782	37.085	38.188	39.192	39.996	40.824	41.718	42.655	43.810	44.505	45.095	45.518	45.781
11	34.187	35.505	36.762	37.980	38.893	40.125	41.090	41.893	42.810	43.930	44.897	45.618	46.100	46.597	46.880
13	34.755	35.410	37.903	38.372	40.889	42.259	43.208	44.009	44.930	46.065	47.005	47.738	48.308	48.732	48.992
15	35.996	37.761	39.372	40.934	42.449	43.913	44.778	45.580	46.500	47.637	48.576	49.307	49.878	50.114	50.554
17	37.236	39.111	40.834	42.496	44.000	45.566	46.347	47.151	48.089	49.208	50.146	50.875	51.448	51.858	52.115
19	39.853	41.538	43.255	44.917	46.432	47.806	48.773	49.573	50.490	51.614	52.569	53.294	53.809	54.277	54.539
21	43.556	45.415	47.134	48.813	50.327	51.702	52.850	53.451	54.386	55.531	56.163	57.180	57.748	58.191	58.434
23	45.735	47.837	49.356	51.042	52.553	53.925	54.856	55.678	56.597	57.735	58.691	59.406	59.975	60.397	60.857

TABLA NUMERO 3

Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo (pesetas anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		
1.º	6.313	6.313
2.º	6.313	12.626
3.º	10.450	23.076
4.º	14.585	37.661
2.º Premio especial:		
Más de dieciséis años	-	50.670

TABLA NUMERO 4

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

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	7.357	8.371	9.281	10.134	10.987	11.689	12.309	12.892	13.379	14.002	14.548	14.920	15.232	15.484	15.645
55	7.790	8.784	9.698	10.549	11.382	12.081	12.721	13.272	13.757	14.418	14.928	15.334	15.640	15.828	16.059
60	8.134	9.199	10.074	10.928	11.762	12.462	13.108	13.686	14.172	14.802	15.343	15.716	16.029	16.279	16.439
65	8.537	9.578	10.489	11.343	12.176	12.873	13.517	14.100	14.589	15.213	15.757	16.127	16.440	16.692	46.852

TABLA NUMERO 5

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

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	7.580	8.587	9.456	10.293	11.098	11.791	12.410	12.984	13.446	14.063	14.578	14.957	15.264	15.505	15.671
07	8.001	9.025	9.892	10.723	11.528	12.220	12.847	13.399	13.981	14.498	15.010	15.386	15.689	15.934	16.009
09	8.279	9.312	10.179	11.018	11.819	12.515	13.135	13.686	14.171	14.785	15.302	15.677	15.985	16.224	16.391
11	8.623	9.673	10.540	11.374	12.178	12.871	13.498	14.050	14.533	15.143	15.661	16.040	16.351	16.586	16.750
13	9.298	10.377	11.248	12.085	12.889	13.583	14.202	14.753	15.238	15.853	16.365	16.745	17.055	17.294	17.459
15	9.602	10.900	11.770	12.604	13.409	13.876	14.725	15.277	15.760	16.376	16.886	17.269	17.576	17.814	17.935
17	10.396	11.423	12.291	13.122	13.928	14.619	15.247	15.801	16.284	16.838	17.406	17.792	18.097	18.333	18.511
19	11.088	12.229	13.099	13.928	14.733	15.427	16.055	16.605	17.085	17.700	18.214	18.568	18.905	19.141	19.305
21	12.340	13.521	14.387	15.223	16.021	16.720	17.341	17.895	18.376	18.893	19.509	19.866	20.193	20.434	20.566
23	13.053	14.257	15.129	15.965	16.789	17.461	18.077	18.634	19.115	19.733	20.244	20.526	20.935	21.174	21.339

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
50	118	137	153	172	186	198	208	225	231	243	251	259	263	267	271
55	126	146	162	180	194	204	221	231	239	247	259	266	274	279	282
60	133	153	171	185	200	217	227	237	243	257	268	275	282	285	290
65	141	162	179	195	208	224	233	246	253	266	276	284	289	291	295

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
05	120	139	158	172	186	198	208	220	229	241	247	253	261	265	268
07	130	148	162	180	194	204	216	228	239	246	257	263	268	274	277
09	133	153	170	185	199	212	224	234	242	253	261	270	277	281	296
11	141	162	177	193	205	219	232	239	249	260	270	277	282	285	290
13	155	174	190	204	220	232	243	253	262	275	284	290	297	299	303
15	165	184	200	214	230	242	254	264	274	284	294	300	306	310	313
17	175	194	210	223	239	252	264	274	285	293	304	310	315	320	323
19	190	210	226	242	256	267	279	283	299	310	318	324	331	336	339
21	214	234	251	266	277	293	304	313	322	332	342	349	357	359	363
23	229	248	264	280	294	306	318	331	337	349	358	363	369	374	377

TABLA NUMERO 8

Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	106	121	134	147	159	166	175	185	195	198	207	211	213	220	221
07	117	133	144	157	168	175	185	197	202	208	213	221	223	223	232
09	121	134	153	163	173	185	197	198	208	213	221	223	234	237	239
11	132	147	159	169	181	185	202	208	213	223	232	237	239	240	248
13	147	163	173	185	197	208	213	223	232	239	248	252	253	253	255
15	157	174	185	197	209	220	22	236	243	251	257	265	267	267	270
17	167	185	197	208	221	232	239	248	253	262	265	277	280	231	264
19	191	202	213	223	239	249	253	264	272	281	284	287	294	296	301
21	212	232	248	253	264	280	284	293	296	306	316	319	325	328	323
23	234	248	255	272	284	293	301	313	316	325	335	336	341	344	345

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
50	1.081	1.115	1.148	1.181	1.215	1.252
55	1.165	1.194	1.224	1.253	1.284	1.314
60	1.243	1.267	1.292	1.318	1.352	1.384
65	1.362	1.362	1.401	1.422	1.442	1.461

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	15.340	16.185	17.051	17.878	18.718	19.617
03	16.227	17.076	17.942	18.768	19.664	20.563
05	32.794	33.844	34.896	35.947	36.991	38.041
07	35.140	36.182	37.219	38.259	39.413	40.859
09	37.094	38.045	39.001	40.162	41.520	42.858
11	39.092	39.985	41.213	42.440	43.665	44.892
13	42.262	43.360	44.459	45.556	46.654	47.740
15	44.307	45.367	46.428	47.484	48.544	49.596
17	46.351	47.373	48.396	49.411	50.433	51.452
19	49.579	50.518	51.457	52.403	53.343	54.283
21	54.375	55.186	56.000	56.813	57.825	58.440
23	59.389	59.659	59.914	60.162	60.411	60.652

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
50	242	269	297	326	354	369
55	284	312	326	354	383	396
60	312	341	369	383	411	425
65	383	396	411	425	440	453

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	4.575	4.851	5.134	5.404	5.679	5.955
03	4.866	5.141	5.425	5.696	5.969	6.245
05	7.317	8.271	9.224	10.175	11.129	12.079
07	8.416	9.427	10.435	11.444	12.458	13.469
09	9.443	10.420	11.400	12.377	13.363	14.340
11	10.390	11.328	12.267	13.202	14.142	15.080
13	11.266	12.132	12.998	13.866	14.729	15.595
15	11.869	12.498	13.326	14.154	14.981	15.809
17	12.072	12.963	13.653	14.442	15.232	16.023
19	12.807	13.525	14.240	14.957	15.671	16.390
21	13.464	14.111	14.753	15.396	16.038	16.687
23	15.589	15.803	16.023	16.242	16.461	16.687

TABLA NUMERO 13

Certificaciones 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
50	8.371	9.029	9.690	10.351	11.012	11.669
55	9.096	10.300	10.904	11.513	12.118	12.721
60	10.928	11.481	12.033	12.587	13.137	13.686
65	12.876	13.219	13.561	13.903	14.243	14.589

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	3.788	4.403	5.005	5.663	6.233	6.905
03	4.925	5.542	6.144	6.802	7.372	8.044
05	8.587	9.353	10.118	10.883	11.648	12.410
07	9.892	10.889	11.489	12.286	13.084	13.881
09	11.016	11.770	12.524	13.277	14.032	14.785
11	12.178	12.875	13.571	14.267	14.965	15.661
13	13.583	14.214	14.847	15.482	16.114	16.745
15	14.415	15.015	15.617	16.219	16.818	17.421
17	15.247	15.816	16.386	16.955	17.522	18.097
19	16.605	17.114	17.621	18.129	18.637	19.141
21	18.376	18.822	19.264	19.708	20.155	20.596
23	20.626	20.769	20.912	21.054	21.196	21.339

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
50	130	141	152	163	173	187
55	155	166	176	187	198	209
60	175	187	198	208	217	225
65	214	220	225	231	235	241

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
01	—	—	—	—	—	—
03	—	—	—	—	—	—
05	132	145	158	171	184	197
07	155	168	181	194	208	226
09	176	189	202	215	229	240
11	195	208	222	234	247	256
13	221	232	243	254	264	275
15	237	247	257	267	276	288
17	253	262	270	279	288	300
19	276	285	293	301	310	321
21	310	317	326	333	342	347
23	348	350	353	355	359	361

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 el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los Talleres de Ensamblaje, Pintura y Montaje de factorías I y 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	0,9863
R-4TL	1,0028
R-4F	0,8942
R-4FS	0,8954
R-4FSA	1,0071
R-6TL	1,1529
R-5TL (M-1)	1,0492
R-5GTL (M-1)	1,1358
R-5TS (M-1)	1,1943
R-5GTL (M-2)	1,0973
R-5TL-Exp.	1,0473
R-5GTL-Exp.	1,0998
R-5TS-Exp.	1,1480
R-7TL	1,1370
R-12TL-Esp.	1,2102
R-12TS	1,3767
R-12FTL-Esp.	1,3157
R-12FTS	1,5060
R-18-GTS	1,3779 (no computable)
R-5 Copa	0,5764 (sin incluir trabajo T. Alpine)
R-18GTS (carrc. P)	0,1655 (no computable)

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 26 de febrero de 1979 (organización base 924 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 = 0,061 la constante de proporcionalidad calculada y aprobada en el Convenio 1969, y el tiempo gama del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

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

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias anormales del lanzamiento de nuevos modelos 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 periodo transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

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

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

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

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

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

Niveles	Puntos	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 periodo 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 pesetas: 0,0038, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Organización base 924 A-2T, de fecha 26 de febrero de 1979

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

R-4	4	R-5TS-Esp.	40
R-4TL	80	R-7TL	104
R-4F	14	R-12TL-Esp.	20
R-4FS	14	R-12TS	76
R-4FSA	28	R-12FTL-Esp.	16
R-6TL	84	R-12FTS	22
R-5TL (M-1)	58	R-18GTS	60
R-5GTL (M-1)	88	R-5 Copa	2
R-5TS (M-1)	40		
R-5GTL (M-2)	48	Total vehículos	924
R-5TL-Esp.	70	(Más 110 carrocerías Palencia	
R-5GTL-Esp.	56	del R-18GTS.)	

Factoría I

Ensamblaje: 90 puestos	Maniqués	48
	Soldadores SR y SA	16
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	28
Pintura: 207 puestos	Accesorios	3
	Pintado de pisos	6
	Desengrase	8
	Protecciones	4
	Imersiones y diluentes.	22
	Lija seca	16
	Tack-rag	10
	Cabina aprestos	12
	Mástic	34
	Alargaderas	4
	Baños	6
	Limpieza	4
	Lija húmeda	38
	Charistas	4
	Cabinas de lacas	26
	Limpieza soplado	10

Guarnecidos: 293 puestos	Preparaciones	57
	Montaje cadena y mástic	236
Carrusel: 82 puestos	Preparaciones	10
	Montaje en cadena	52
Motores R-5: 18 puestos	Montaje en cadena	18
Corte y confección asientos: 66 puestos	Cortadores	8
	Preparaciones	4
	Costureros	54
Montaje asientos: 70 puestos ...	Preparaciones	10
	Montadores	60
Terminación foso: 146 puestos.	Preparaciones	12
	Montadores	134
Preparación pisos R-4/R-6: 89 puestos	Preparaciones	21
	Montadores	68
	Total factoria I	1.041

Factoria II

Ensamblaje: 228 puestos	Maniqués	142
	Soldadores SR y SA	32
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.) ...	52
Pintura: 104 puestos	Desengrase	6
	Electroforesis	12
	Lija seca	14
	Mástic	50
	Bajos	10
	Limpieza	6
	Chapistas	2
	Limpieza pre-aprestos ...	20
	Tack-rag	6
	Cabina de aprestos	16
	Rejillas y protección ...	4
	Soplado y limpieza pre-lacas	10
	Tack-rag de lacas	4
	Cabina de lacas	34
Guarnecidos: 506 puestos	Preparaciones	86
	Montaje en cadena y mástic	420
Carrusel: 160 puestos	Preparaciones	20
	Montaje en cadena	140
Motores R-5/7/12/18: 38 puestos.	Montaje en cadena	38
Corte y confección asientos: 104 puestos	Cortadores	12
	Costureros	92
Montaje asientos: 104 puestos.	Preparaciones	26
	Montadores	78
Terminación foso: 170 puestos.	Preparaciones	22
	Montadores	148
	Total factoria II	1.502

Entregas (Pozuelo)

Pozuelo: Nueve puestos	Reglaje faros	6
	Montaje piezas y preparaciones diversas	3
	Total entregas	9

Total general: Factoria I, factoria II y entregas: 2.552.

Baremo para el cálculo de la prima para las factorias de Valladolid, Sevilla y Palencia

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	0,000000	59	0,029840
66	0,013556	58	0,032894
65	0,015807	57	0,035200
64	0,020277	56	0,037365
63	0,021986	55	0,040998
62	0,023695	54	0,043858
61	0,024806	53	0,046708
60	0,026884	52	0,049895

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
51	0,053085	24,5	0,265197
50	0,056389	24	0,275019
49	0,060490	23,5	0,287183
48	0,064249	23	0,299941
47	0,067666	22,5	0,311675
46	0,071064	22	0,323978
45	0,075071	21,5	0,336053
44	0,079627	21	0,348128
43	0,084640	20,5	0,360089
42	0,089082	20	0,372164
41	0,093981	19,5	0,375354
40	0,099791	19	0,379341
39	0,105466	18,5	0,382986
38	0,110954	18	0,386632
37	0,116764	17,5	0,390277
36	0,123257	17	0,393808
35	0,130543	16,5	0,397454
34	0,138180	16	0,401213
33	0,145813	15,5	0,404289
32	0,154470	15	0,408503
31	0,164039	14,5	0,412149
30	0,173390	14	0,415680
29	0,192743	13,5	0,419326
28	0,204821	13	0,423313
27	0,219289	12,5	0,426730
26	0,234781	12	0,430603
25	0,253236		

ANEXO VI

Régimen de premios

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 factoria 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 inferior a 7.500 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 corresponde al productor menos de pesetas 7.500, se le dará 7.500 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 engrosarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas. Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias 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 presenten 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, rechazará 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 4.000 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 engrosarán el fondo de sugerencias).

4. Asejorarse 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.

17155 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional de Córdoba, S. A.» (ENECO), y

Resultando que con fecha 10 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), que fue suscrito el día 20 de abril de 1979 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento de que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla inferior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto número 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), suscrito el día 20 de abril de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.