

**24432 RESOLUCION de 4 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de octubre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fasa-Renault» y sus trabajadores.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FASA-RENAULT» Y SUS TRABAJADORES**

DECLARACION DE OBJETIVOS

SE DECLARA OBJETIVO FUNDAMENTAL, COMO BASE DE LA CONTINUIDAD DE LA EMPRESA, EL DEL AUMENTO DE SU COMPETITIVIDAD, QUE DEPENDE, ENTRE OTROS FACTORES, DEL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD.

ASIMISMO SE MANIFIESTA EL PROPOSITO DE APROVECHAR AL MAXIMO SUS POSIBILIDADES EN RELACION CON EL MERCADO NACIONAL Y DE EXPORTACION.

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO

Artículo 1º: Objeto.—

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FASA-RENAULT y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2º: Convenio Único.—

Este Convenio será Único para toda la Empresa de FASA-RENAULT.

Artículo 3º: 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.

Artículo 4º: 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 y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.

b) El personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo quedarán excluidos los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso.

No obstante, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

c) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de categoría de Mando Superior, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, le será aplicable el presente Convenio salvo en aquellas materias (tales como salarios, seguros, etc.) reguladas en el régimen más favorable vigente en la Empresa para el colectivo de Mandos Superiores.

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

d) Aprendices.

e) El personal contratado en régimen de prácticas y formación.

Artículo 5º: Ambito temporal.—

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1990 y su duración será de un año a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 1990.

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

No obstante lo antecedentemente expuesto, se incorpora al presente Convenio Colectivo el acuerdo de PLAN SOCIAL cuyo texto figura como Anexo VIII de este Convenio, y cuya duración es de cinco años, por lo que quedará sin vigor el 1 de enero de 1994, sin que sea susceptible de prórroga automática.

Artículo 6º: Absorción y compensación.—

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

Artículo 7º: Sustitución de condiciones.—

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

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

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

Artículo 8º: 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 1986, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

Artículo 9º: Transmisión del Convenio.-

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

Artículo 10º: 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 dirimir 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.

CAPÍTULO SEGUNDOJORNADA Y DESCANSOArtículo 11º: Jornada de trabajo.-

1. El número de horas de trabajo real al año para 1989 será de 1.751'00 (MIL SETECIENTAS CINCUENTA Y UNA HORAS CON CINCUENTA CENTÉSIMAS, que es el resultado de reducir en 74 horas con 25 centésimas las 1.828 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de 40 horas de semanales establecida por la Ley 4/83 de 29 de junio). A las horas de trabajo real acordadas para el año 1989, hay que -

añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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

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

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

Artículo 12º: Calendarios y Horarios.-

1. Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los Calendarios y Horarios generales por cada Centro de Trabajo o Dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos Calendarios y Horarios se negociarán entre la Representación de la Dirección y el Comité Intercentros, excepto los Calendarios y Horarios de las Delegaciones, los cuales se negociarán con el Comité de Empresa (o Delegados de Personal en su caso), de cada una de ellas.

2. De no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de 15 días laborables, sobre este tema, la Dirección de la Empresa aplicará provisionalmente los Calendarios y Horarios confeccionados por ella, hasta que el Organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los Calendarios y Horarios definitivos, los cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la Resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno.

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

La aplicación de los Calendarios y Horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el Organismo competente, estará supeditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7'75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

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

3. Entretanto, mientras se fijan los Calendarios y Horarios provisionales o definitivos, se prorrogará la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

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

En estos casos se hará el balance del crédito o débito de horas de cada 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 correspondiera de mañana, y la siguiente cuando les correspondiera de tarde.

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

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

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

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

9. Podrá acordarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

#### Artículo 13º: Tipos de jornada y turnos.-

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

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

En los demás Centros, salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajarán cuatro horas.

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

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

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

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

4. Para los servicios y grupos de trabajadores que habitualmente se excluyen del Calendario General (tales como Vigilancia, Servicios Médicos, Mantenimiento, Instalaciones, Servicios Contra Incendios), los cuadros de distribución de descansos se elaborarán por períodos de 4 semanas, como mínimo, computados de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

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

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

En la distribución de los descansos se aplicarán criterios de rotación equitativa entre todos los trabajadores afectados en cada Servicio, garantizándose como mínimo un descanso de un sábado y domingo consecutivos en cada período de 4 semanas.

#### Artículo 14º: Jornada reducida de turno de noche.-

1. Los operarios que trabajan en horario de ocho horas por turnos 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 ante-

rior, será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

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

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

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

#### Artículo 15º: 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 continúan en las categorías y situaciones profesionales por las que se concedió. Quienes teniendo concedida la Jornada Reducida de Verano, cambiaran a otra categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquéllas por las que se concedió. Los que cambian a otras categorías, perderán definitivamente el derecho.

b). Para los trabajadores afectados, el período de Jornada Reducida de Verano será de 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive.

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

#### Artículo 16º: Vacaciones.-

4.- Generales.

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

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

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

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

- a). Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
- b). Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
- c). Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

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

6. Derecho y disfrute: cómputos.

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

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

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

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

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

6.5. Computado así el derecho a las vacaciones, el periodo 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 periodo 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.

B.- Complementaria individual en razón a la antigüedad.

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

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

3. A los fines efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1º de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante el año 1989. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

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

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

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

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

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

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

No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los Departamentos o Servicios afectados de los trabajadores que lo solicitan.

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

#### Artículo 17: Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO TERCERO

## CONDICIONES DE TRABAJO

## Artículo 18º: Asignación de tareas.-

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

## Artículo 19º: Ascensos.-

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

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

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

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

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

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

- a). Personal con categoría de mando.
- b). Personal de Secretaría.
- c). Personal de funciones especiales.
- d). Resto del personal.

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

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

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- a). Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- b). Grupo Subalterno: todas las categorías profesionales salvo Dependiente Principal y Almacenero.
- c). Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reprodutor de planos, Archivero-Bibliotecario, Aspirante.

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

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

## Artículo 20º: Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.-

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

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

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

## Artículo 21º: Cambio de puesto de trabajo.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 22º: 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 otra Factorías de la misma provincia), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo a igualdad de categoría y nivel.

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

**Artículo 23º: Prendas de trabajo.-**

1. A cada trabajador de nuevo ingreso se le entregarán por la Empresa dos toallas y dos prendas de trabajo. Tales prendas, en caso de cambio de puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas de trabajo, serán sustituidas por otras dos de estas últimas.
2. Anualmente se entregará una prenda de trabajo y una toalla a cada trabajador, a partir de la fecha de ingreso, excepto en los casos en que por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa se acorte este período.
3. El cómputo del período para la entrega de una prenda de trabajo se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior o dejó haberse entregado.
4. La entrega de la prenda o prendas implica la utilización de la misma manera que de no ser utilizada, pudiendo hacerse, no se facilitará una nueva prenda.

**Artículo 24º: 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:
  - a) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
  - b) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.
  - c) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

**Artículo 25º: Salud Laboral.-**

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

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

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

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

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estará compuesta por 8 miembros, 4 por parte de la Empresa y otros 4 por parte de la Representación de los Trabajadores, a designar por cada Representación

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

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

2. Del seno del Comité de Seguridad e Higiene de cada Factoría o Centro de Trabajo se nombrará una Comisión integrada por miembros de la Representación de los Trabajadores y del Servicio Médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la Medicina Laboral.

**Artículo 26º: Ejecución de acuerdos.-**

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

**CAPITULO CUARTO**

**REGIMEN DE PERSONAL**

**Artículo 27º: Ingreso de personal.-**

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

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

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente (de forma no indefinida), la Dirección de la Empresa, a su elección podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad, o eventualidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de FASA-RENAULT en dichas situaciones.

**Artículo 28º: Períodos de prueba.-**

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

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

Artículo 29º: Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.-

A). Excedencias.

I. Modalidades.

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

1. Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medie razones justificadas de orden familiar, estudios o salud, apreciadas por la Empresa.
2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificadas.
3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.
4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.
5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.
6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la factoría.
7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

II. Situación del trabajador que contraiga matrimonio y excedencia especial para atender al cuidado de los hijos.

La situación del trabajador que contraiga matrimonio y la excedencia del mismo, para atender al cuidado de los hijos, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

III. 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 Personal respectivo.

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

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

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

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

Recibida la petición de reintegro por la Empresa antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entenderá 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 reintegro, se entenderá que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

B). Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

El trabajador que se incorpore 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 disfrutaban permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el Artº. 16 de este Convenio.

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 de retorno del fijo cesará sin derecho a indemnización alguna si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele ésta si no se le hubiese comunicado.

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

Artículo 30º: Permisos, licencias y facilidades para estudio.

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, AUSÊNCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES.

MOTIVO DE LICENCIA.	TIEMPO MAXIMO.	CONCEPTOS A PERCIBIR.							JUSTIFICANTES.
		Retr. Prim.	Pr. Sec.	Jefe Edu.	P.P.C.	Anti. Edad.	P.D.A.	Termino.	
1 Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanas.	Tres días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Esqueleto o documento en que se acredite el parentesco.
2 Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3 Fallecimiento de nuera, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Esqueleto o documento en que se acredite el parentesco.
4 Enfermedad grave de nuera, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5 a) Nacimiento de hijos. b) Adopción de hijos.	- Dos días laborables. - Ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	- Libro de familia o certificado del Juzgado. - Copia escritura pública de adopción y certificado con inscripción Registro Civil.
		SI	No	SI	SI	SI	SI	No	
6 Matrimonio del trabajador.	Cinco días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia.
7 Matrimonio de hijos, hermanas, cuñados y padres y suegros.	Un día natural.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
8 Traslado de domicilio habitual (traslado de empresa).	Un día laborable.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del Servicio de Catastramento.
9 <b>ENFERMEDAD Y CONSULTA MEDICA:</b>									
a) Consulta a (Especialistas S.O.E. prescrita por médico de cabecera.	Por el tiempo necesario. Máximo 4 horas-día.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Copia volante médico cabecera S.O.E. y justifican su asistencia al médico especialista del S.O.E.
b) Otras consultas médicas.	Hasta 10 h. al día. Máximo 4 h.-día.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del médico del S.O.E. u otras instituciones sanitarias.
c) Enfermedad justificada.	Cuatro primeras días año al S.O.E.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del médico del S.O.E. o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.
10 Accidente de trabajo.	Día accidente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante Servicio Médico FASA o de otras instituciones sanitarias, confirmados posteriormente por el S.Médico de FASA.
11 Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora o trabajador, en su caso.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
12 Carga sindical o pública.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
13 <b>DEBIDA EXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO:</b>									
a) Elecciones	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación de la mesa electoral.
b) Tribunales Ordinarios - letrado Demandante.	Por el tiempo necesario.	SI	No	SI	SI	SI	SI	No	Citación.
- Demandado.	-	No	No	No	No	No	No	No	-
c) Juzgados y tribunales de lo Social: letrado Demandante (si prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación.
- Demandante (si no prospera la reclamación).	-	No	No	No	No	No	No	No	-
c) Citación a Quirras.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la citación.
14 Donación de sangre.	Por el tiempo necesario (Máximo 4 h. día).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Instrucciones factoría: VP BR S.Médico de FASA. Instrucciones en extranjero: Certificado conste hora y duración extracción.
15 <b>FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.</b>									
a) Obtención del título académico o concurrencia a las oposiciones.		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado del Centro Escolar.
1.- Permiso para exámenes finales o parciales.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	No	Certificado del centro escolar
2.- Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases superiores de niveles establecidos en el momento de inscribirse.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado/s, existencia/s, emitido por el Centro Escolar.
b). Asistencia a cursos de formación profesional específicos:									
1.- Reducción de jornada o cargo de la Empresa.	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superiores de niveles establecidos en el momento de inscribirse.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado/s, existencia/s, emitido por el Centro Escolar.
2.- Permiso no retribuido.		No	No	No	No	No	No	No	Certificado/s, existencia/s, emitido por el Centro Escolar.

NOTA IMPORTANTE: Las facilidades contenidas en este ap. se concederán en las condiciones establecidas por ley.



- NOTAS:** -RETRIBUCIÓN: La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 c) "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
- VACACIONES: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.
- PUENTES: El disfrute de los días denominados "puente" no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.
- OPERACIÓN ANGENAS 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 especificadas: 4 horas.
- La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores sobre excedencias por esta causa.

**CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACIÓN DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO**

MOTIVO DE LICENCIA	T I E M P O	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO		
		MISMA PROVINCIA (1)	PROVINCIA LINITROFE (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.	Doce días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Doce días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Nacimiento de Hijo. ) Adopción de hijos )	Doce días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Doce días laborables.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Fallecimiento de nueros, yernos, suegros y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cuatro días naturales.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Doce días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Doce días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro días naturales.

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

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

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

**B). Permisos para exámenes.**

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que 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 despreciará, y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

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

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

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste 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 en su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

**3). Turno más favorable.**

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

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

2. Que esté inscrito en un curso de un Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurra a oposiciones para ingresar en cuerpo de funcionarios públicos.
3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.
4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.
5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.
7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.
8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.
9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionan y que se publicarán en los tableros 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 ostentan la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que viniesen percibiendo, siempre que no tengan derecho por su parte a solicitar turno más favorable para estudios.

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

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

- b. Para asuntos particulares la Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores, siempre que avise al Mando correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

- D). Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

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

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.
2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.
3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un Centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesión 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 está adscrito.

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

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

- E). Donación de sangre.

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

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada, por aviso médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditarse 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 pérdida 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 el 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). Si 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 motivan, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma precedentemente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijará

rán de mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

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

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

#### Artículo 31º: Vía de reclamación.-

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

Las reclamaciones podrán ser: individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

- A). La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante el Jefe inmediato, de forma escrita.
- B). Si por el Jefe inmediato no fuera resuelta en plazo de dos días laborables, se podrá recurrir en alzada, por escrito, ante el Jefe del Departamento.
- C). Si el Jefe del Departamento, en el plazo de cuatro días laborables, no contesta o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Personal respectivo.
- D). Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al Jefe del Servicio o Jefe del Departamento, previo permiso del Jefe inmediato, el cual no lo denegará - siempre que éste no la resuelva favorablemente.

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

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

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

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

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

#### Artículo 32º: Plantillas y registro de personal.-

La Empresa suministrará a la Representación de los Trabajadores la plantilla de personal actualizada el 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:

- 1º. Nombre y apellidos.
- 2º. Fecha de nacimiento del trabajador.

- 3º. Fecha de ingreso en la Empresa.
- 4º. Cargo o puesto que ocupa.
- 5º. Categoría profesional a que se adscribió.
- 6º. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7º. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

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

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

#### Artículo 33º: Reconocimiento de antigüedad.-

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

La aplicación de estos efectos (económicos o de otro tipo) sólo tendrá lugar a partir del 1.1.80.

#### Artículo 34º: Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.-

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

### CAPÍTULO QUINTO

#### SERVICIOS SOCIALES

#### Artículo 35º: Comisiones de Asuntos Asistenciales.-

1. En cada una de las Factorías de MONTAJE-1 y MONTAJE-2, CARROCERÍAS y MOTORES de Valladolid, en la de Sevilla, en la de Palencia y en el Centro de Madrid, se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la Representación de los Trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

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

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

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

5. Son facultades y fines de las Comisiones locales y de la Central (cada una en su ámbito) únicamente los estudios

y propuestas a la Empresa relacionados con casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideren como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna Comisión Mixta específica del tema que se considere, salvo que la Representación de los Trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

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

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

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

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

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

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

10. Las Normas de funcionamiento de la Comisión central, serán elaboradas mediante acuerdo por la propia Comisión.

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

#### Art. 36º: 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.

#### Artículo 37º: 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. 38º: Fundación FASA-RENAULT.-

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

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

Instalaciones deportivas: La Dirección de la Empresa a través de la Fundación FASA-RENAULT, proseguirá con su política actual de mantenimiento y desarrollo de las instalaciones deportivas, siempre que las circunstancias lo permitan.

#### Artículo 39º: 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 promedio mensual de 900 pesetas por afiliado para 1989.

#### Artículo 40º: Créditos.-

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

#### Artículo 41º: Previsión.-

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

#### Artículo 42º: Cursos de formación profesional y culturales

1. La Empresa organizará los cursos 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.

2. La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Ascensos asume el papel de colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación; para ello, a esta Representación se le asignan entre otras, las siguientes competencias:

1º. Información: ésta se dará por parte de la Representación de la Dirección de la Empresa en dos niveles:

a) Con carácter general: el Dto. de Formación informará a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ascensos cuatrimestralmente, de los planes de formación.

b) Con carácter local: en cada Centro de Trabajo afectado por los distintos cursos de formación, se informará previamente al Comité de Promoción respectivo de:

- b.1) características y tipo de curso.
- b.2) ámbito y número de trabajadores afectados.

2º. Asesoramiento: la Representación de los Trabajadores, en el seno de la Comisión de Ascensos, podrá proponer para su realización a la Representación de la Empresa, cursos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

3º. La Comisión de Ascensos estudiará la posibilidad de que todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen, tengan la oportunidad (en función de las necesidades de la Empresa y de los medios del Dto. de Selección-Formación en cada Centro de Trabajo) de

asistir a los cursos de Formación Cultural Tecnológica (RAPP) que se impartan, fuera de horas de trabajo sobre estas materias de nuevas tecnologías.

#### Artículo 431: Economía Laboral.-

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

#### Artículo 441: Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.-

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

- 771 pesetas/mes durante el curso escolar (dix meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).
- 942 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciocho años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 7.770 pesetas y 9.420 pesetas respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

En el caso de hijo 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 específica de 6.318 pesetas mensuales, para los hijos subnormales durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada la subnormalidad hasta los 40 años de edad inclusive.

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

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

En caso de que el padre y la madre presten sus servicios en FASA-RENAULT, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

#### Artículo 451: Seguros complementarios de la Seguridad Social.-

##### A). De Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de 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, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

##### C). Normas comunes para ambos seguros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 463: Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

19. 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 concrecionen 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.

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

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

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

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

C. La prestación complementaria será, en consecuencia, la resultante del cálculo previsto en el apartado A, teniendo en cuenta la suma de conceptos integrados en los puntos 1 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 y como límite, hasta que se agote el período de incapacidad laboral transitoria, incluidas sus correspondientes prórrogas.

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

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los Centros de Trabajo de la Empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel Complejo FASA-RENAULT del 3'25 por 100 para las prestaciones complementarias

derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 3'45 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, cesará el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

En el caso de que el índice medio de absentismo regulado en el párrafo anterior supere cualquiera de los porcentajes igualmente especificados, se aplicará automáticamente el régimen establecido en Convenios anteriores, esto es, abonando exclusivamente el complemento a partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja y en tanto el índice promedio mensual de absentismo, computado como determina el párrafo anterior, no supere el 4'05 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0'72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

Este seguimiento y comprobación podrán ser efectuados por la Empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la Empresa.

En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la Empresa.

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

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

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

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

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

1. Parte médico de alta.

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

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

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

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

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

F. La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento

y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme.

5. La retirada del complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.
- H. El cálculo del índice de absentismo se obtiene mediante la siguiente fórmula:

Número de horas perdidas a 100

$$\text{Número de Horas Teóricas} \left\{ \begin{array}{l} \text{Vacaciones} \\ \text{y días} \\ \text{de descanso} \end{array} \right. - \left\{ \begin{array}{l} \text{Reducción} \\ \text{cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right.$$

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

- I. Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1.1.89, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1989.

## CAPÍTULO SEXTO

### TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

#### Artículo 47: Rendimientos.-

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

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

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

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

- a. La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el periodo computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.
- b. La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

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

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

A. Cuando 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 operativas 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:

- Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.
- Por mejoras del proceso operativo o del proyecto del vehículo, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.
- Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.

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

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

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

#### Artículo 48: Clasificación profesional.-

##### 1. GRUPO OBRERO.

Jefe de Equipo (como se define en el Artº. 52.41).  
 Oficial de primera.  
 Oficial de segunda.  
 Oficial de tercera.  
 Oficial 3º 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, Carretilero 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 de 3º 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 8 años, mediante la superación de

pruebas prácticas de aptitud sobre el trabajo propio de su Taller, Sección, Línea, etc., o que habitualmente puedan desempeñar.

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

Estos Oficiales de 3ª designados mediante este procedimiento no se tendrán en cuenta a los efectos de los porcentajes mínimos que para cada grado de oficialía fueran de aplicación.

Las normas por las cuales ha de regirse esta promoción serán las aprobadas en Comisión de Asesoría, Acta nº 3 de 5.11.81.

## 2. GRUPO SUBALTERNO.

Listero.  
Almacenero.  
Chófer de turismo.  
Conductor de camión.  
Conductor de autocar.  
Vigilante jurado de Seguridad.  
Vigilante.  
Vigilante-Conductor.  
Cabo de Guardas.  
Ordnanza.  
Portero.  
Conserje.  
Telefonista.  
Limpiadora.  
Botones.  
Cocinero.  
Ayudante de cocina.  
Camarero.  
Encargado de Economía.  
Encargado de vigilancia.  
Encargado general de Vigilancia.  
Dependiente auxiliar de Economía.  
Dependiente principal de Economía.

## 3. GRUPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.

### A. SUBGRUPO ADMINISTRATIVO.

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

### B. SUBGRUPO TÉCNICO.

#### B.1. TÉCNICOS TITULADOS:

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.  
Perito e Ingeniero Técnico.  
Ayudante de Ingeniero.  
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.  
Graduado Social.  
Asistente Social.

#### B.2. TÉCNICOS NO TITULADOS.

##### B.2.1. 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.

##### B.2.2. 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.

##### B.2.3. Técnicos no titulados de Taller:

Jefe de Taller.  
Maestro de Taller.  
Maestro segundo.  
Contramaestro.  
Encargado.  
Capataz de Especialistas.  
Capataz de Peones.

##### B.2.4. Técnicos de Oficina:

Jefe de Sección de primera.  
Jefe de Sección de segunda.  
Jefe de Sección de tercera.  
Jefe de primera Delineante Projectista.  
Delineante Projectista B.  
Delineante Projectista A.  
Delineante de primera.  
Delineante de segunda.  
Calculador.  
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.

##### B.2.5. 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.

##### B.2.6. Técnicos Comerciales:

Jefe Comercial de primera.  
Jefe Comercial de segunda.  
Jefe Comercial de tercera.

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

La Empresa entregará a la Representación de los Trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

#### Artículo 4º: Valoración de puestos de trabajo.

En las Factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la Empresa mediante el Manual Único de Valoración de FASA-RENAULT.

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el Anexo I, "Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo", cuyo texto forma parte de este convenio.



**Artículo 50º: 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 será determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el Anexo nº 4 de este Convenio.

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

**2. Retribuciones especiales:**

a). **Gratificaciones extraordinarias:** las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria.

b). **Gratificaciones de Marzo y Setiembre:** 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 setiembre en la primera quincena de este mes.

**c). Antigüedad:**

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

La tabla de valores correspondientes a los trienios, es la que figura en el Anexo número 4 (Tabla nº 3) de este Convenio.

2. **Premio especial de Antigüedad:** se establece un premio especial de 162.000 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de Antigüedad en la Empresa.

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

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

**d). Plusas:**

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 22.776 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 140 por 100 de la Retribución Primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los períodos que se determinen para el derecho a este plus.

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

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

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

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

**e). Licencias y ausencias retribuidas:**

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

**Artículo 51º: 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 clase del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el Anexo número IV de este Convenio.

b). **Percepción suplementaria:** siendo las tareas que se realizan en estos Centros de Trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondan a una medida cuantitativa de la productividad, se establece una percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría, según se indica en la tabla que se inserta en el Anexo número IV ya citado.

**2. Retribuciones especiales:**

a). **Gratificaciones extraordinarias:** las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Retribución Primaria.

b). **Gratificaciones de Marzo y Setiembre:** se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo número IV.

La gratificación de Marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero, y la de Setiembre en la primera quincena de marzo.

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

**d). Plusas.**

1. Se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al

respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente por las mejoras que se establecen en este Convenio.

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

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

#### Artículo 52º: 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, evitando 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 a. 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 setiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los periodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de setiembre a febrero y de febrero a setiembre.

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

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

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

E). Plus de turnicidad: se devengará por las horas efectivas de trabajo a prima. También se devengará durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el 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 vengán 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, etc.).

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

c. No se considerará en régimen de trabajo a turnos el 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 así establecidas.

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

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

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

- Para el domingo:

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

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

- Para el festivo:

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

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

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

El "Plus de Festivos" es incompatible con el "Plus de Guardería".

M) Plus de Guardería: los trabajadores que por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividades continuadas, vigilancia, guardería médica, etc., tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica en domingo o festivo y, en consecuencia, tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta situación especial un "Plus de Guardería" de cuantía señalada en el artículo 50 de este Convenio.

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el "Plus de Domingos y Festivos". Se amplían estos límites en cuanto al Plus de Guardería, para el personal que viene percibiendo, a las veintidós horas veintitrés en Sevilla del viernes, a quienes lo perciban el sábado o el domingo de la misma semana y en ella descansan o van a otros turnos desde las seis horas (siete en Sevilla) del sábado, según Calendario General de cada Centro de Trabajo.

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

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

Este "Plus de guardería" es incompatible con el de domingos y festivos.

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

13. 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.

14. 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 aquí el que se realiza obedeciendo a unos ciclos concretos marcados por la Empresa, dentro de los planes de organización del puesto y descartando todos aquellos ejecutados de forma esporádica o aislada.

15. 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.

16. 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.

II. Vacaciones: se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción suplementaria, Antigüedad, Turnicidad y Plus Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche, Plus de Diminución de Aptitud, Plus Jefe de Equipo y los Pluses de Nocturnidad, Festivo y Guardería.

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

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

L) El Jefe de Equipo al trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficina que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a cinco.

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

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

#### Artículo 53: Conceptos retributivos a efectos legales.-

##### I. Clasificación.

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

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

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

- Personales.

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC).

Requisito especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Prima por título.

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

Compensación por jornada reducida de verano.

- En el 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 Setiembre.

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

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapas.

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 Mutuallimo Laboral, serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

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

#### Artículo 542: Plus de Percepciones Consolidadas.-

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

### CAPITULO SEPTIMO

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 551: Faltas y sanciones.-

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

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

##### A) Faltas leves.

- 1º. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2º. No notificar con carácter previo o, en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3º. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4º. Pequeños desordenes en la conservación del material.
- 5º. Falta de aseo o limpieza personal.
- 6º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7º. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9º. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

- 1º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días.
- 2º. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3º. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4º. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean dentro de la jornada de trabajo.

5º. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6º. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o firmando por él.

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

8º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio si no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10º. La reiteración u reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

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

1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2º. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7º. La embriaguez durante el trabajo.

8º. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9º. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

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

11º. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12º. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13º. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14º. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

15º. Originar rifas y penencias con sus compañeros de trabajo.

16º. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).

17º. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.  
Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.  
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.  
Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

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

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

5. Normas de procedimiento.

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

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

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

**Artículo 561: Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.**

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

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

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

**Artículo 574: 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 justificadas se penalizarán con un importe igual al de la percepción prima correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

**Artículo 581: Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.**

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

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

**CAPÍTULO OCTAVO**

**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.**

**Artículo 591: Facilidades para la Representación de los Trabajadores.**

Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las Representaciones Centrales de la Empresa y de los Trabajadores en las reuniones del Comité Intercentros de fechas 29-7-80, 4-2-80 y 23-9-80 (Acuerdos 3, 4 y 5 respectivamente) en sus propios términos.

**Artículo 601: Comité Intercentros.**

Las características especiales de FASA-RENAULT (unidades de dirección, existencia de un solo Convenio Colectivo Interprovincial, Centros de Trabajo en distintas provincias, concurrencia de 7 Comités de Empresa, imprescindible concatenación del proceso productivo, etc.), hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros de Trabajo, excepto en la negociación del convenio colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 61.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de FASA-RENAULT.

En consecuencia:

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

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

29.

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

Si en la división resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que co

corresponda la fracción más alta; si fuesen iguales, la adjudicación será por sorteo.

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

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

2.3. Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los Centros de Trabajo.

Los puestos se distribuirán procurando que estén representados proporcionalmente todos los Centros de Trabajo.

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

2.5. Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1., en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1., con la reducción correspondiente en el del Colegio de Especialistas y No Cualificados, todo ello dentro de la misma candidatura.

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

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

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

#### Artículo 61º: Secciones Sindicales.-

1. Secciones Sindicales. La Dirección de la Empresa, junto con la Representación de los Trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las Secciones Sindicales y Delegados de las mismas.

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

#### CAPITULO NOVENO

##### REVISIÓN SALARIAL PARA 1989

#### Artículo 62º: Régula de revisión salarial para 1989.-

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., del mes de diciembre de 1989 registrara un aumento superior al 5,7 por 100 respecto del de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el

exceso sobre la indicada cifra del 5,7 por 100. Este aumento se abonará con efectos de 1º de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base del cálculo las tablas salariales de 1988.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1990.

#### CAPITULO DECIMO

##### JUBILACION OBLIGATORIA

#### Artículo 63º: Jubilación.-

Para todos los trabajadores de la plantilla sin excepción la jubilación será obligatoria a los 65 años, sin derecho a indemnización alguna por esta causa. La obligatoriedad de tal jubilación se entiende condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

#### A N E X O I

##### REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.-

1. Ámbito del Reglamento: El presente Reglamento desarrolla lo dispuesto en los artículos 49 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo, su adjudicación.

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

3. Valoración de los puestos:

3.1. Será realizada por la Empresa en las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 42 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

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

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

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

3.4. A efectos informativos, en la sede de cada Representación de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo existirá un ejemplar del Manual de Valoración, a disposición de los trabajadores, para su consulta.

4. Asignación de niveles: La Empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos.

La Empresa tendrá la facultad de asignar un nivel provisional, que podrá ser distinto del definitivo, en los casos siguientes:

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

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

4.3. A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo en los mismos plazos establecidos para la atención de revisiones por iniciativa de la Empresa, y de las reclamaciones efectuadas por los propios titulares de los puestos, y que figuran en los apartados 8 y 9 de este Anexo, a menos que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de dicho plazo; el nuevo plazo se fijará de acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

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

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

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

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

En condición de interinidad para la consolidación, el que al producirse la modificación de jornada completa, se encuentre en un puesto de trabajo que implique la realización de actividades de la valoración afectada, pasará a ocupar el puesto de interinidad correspondiente al nivel superior al que ocupaba anteriormente, hasta que se produzca una vez transcurrido el período establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

- b. Comunicación de niveles: La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa.

Cuando un trabajador sea designado para ocupar un puesto de trabajo definitivo, se será comunicado por escrito el nivel que ocupará. Cuando el trabajador en un plazo no superior a cinco días hábiles, no comparezca en el puesto de trabajo, 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 cambio de "récibo mensual de valoración", producido por el trabajador, distinguiéndose en este respecto al nivel de provisional o definitivo.

7. Nivel: La atribución de un puesto de trabajo será a nivel con arreglo a lo establecido en el artículo 20.º de la Ley Orgánica de Empleo, y según lo dispuesto en el artículo 21.º de la Ley Orgánica de Empleo, en el caso de que el trabajador que se le atribuya el puesto de trabajo superior al que ocupaba anteriormente, no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 21.º de la Ley Orgánica de Empleo, en el caso de que el trabajador que se le atribuya el puesto de trabajo superior al que ocupaba anteriormente, no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 21.º de la Ley Orgánica de Empleo.

El cómputo de la atribución de puestos de trabajo se hará siempre por "récibo mensual de valoración" de los trabajadores, y no por "récibo mensual de valoración" de los trabajadores, y no por "récibo mensual de valoración" de los trabajadores, y no por "récibo mensual de valoración" de los trabajadores.

8. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

- a. El Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud de valoración, comunicará al trabajador la fecha de la entrega del cuestionario por el trabajador a su jefe inmediato.
- b. El Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación correspondiente, comunicará al trabajador la fecha de la valoración de los puestos de trabajo.
- c. La Empresa comunicará por escrito el resultado al trabajador, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación del Departamento de Valoración al Departamento de Recursos Humanos.

9. Reclamaciones: El trabajador podrá presentar reclamación por escrito, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación del Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación del Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo.

10. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

11. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

12. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

13. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

14. Revisión de la valoración: La revisión de la valoración de los puestos de trabajo se realizará en el momento de la valoración de los puestos de trabajo.

ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario con la descripción del puesto de trabajo.

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

a. Tratamiento 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 desde la fecha de entrega de los ejemplares diligenciados al jefe inmediato, los dos ejemplares restantes.

b. Al Departamento de Valoración: el jefe receptor de la reclamación enviará un ejemplar de la reclamación y el cuestionario al Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

c. Al Comité de Valoración: el jefe receptor de la reclamación enviará un ejemplar de la reclamación y el cuestionario al Comité de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

d. Al Departamento de Recursos Humanos: el jefe receptor de la reclamación enviará un ejemplar de la reclamación y el cuestionario al Departamento de Recursos Humanos, en un plazo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

e. En el caso de que la acumulación de reclamaciones afectadas a un puesto de trabajo sea superior a tres, el jefe receptor de la reclamación comunicará a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración tal circunstancia.

f. En todo caso se considerará comunicado al trabajador, al nivel de superior al que ocupaba anteriormente, el nivel de superior al que ocupaba anteriormente, el nivel de superior al que ocupaba anteriormente, el nivel de superior al que ocupaba anteriormente.

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

h. Conformidad o disconformidad del reclamante con la decisión de la Empresa: recibida por el reclamante la decisión de la Empresa, el reclamante podrá presentar una reclamación de valoración al Departamento de Valoración de Puestos de Trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación correspondiente.

i. En el caso de que la acumulación de reclamaciones afectadas a un puesto de trabajo sea superior a tres, el jefe receptor de la reclamación comunicará a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración tal circunstancia.

j. En todo caso se considerará comunicado al trabajador, al nivel de superior al que ocupaba anteriormente, el nivel de superior al que ocupaba anteriormente, el nivel de superior al que ocupaba anteriormente.

k. Retrospectivos 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 reclamante al jefe inmediato.

l. A los trabajadores reclamantes que expresamente lo soliciten, se les facilitará el formulario de valoración de los puestos de trabajo, en un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación correspondiente.

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

n. El plazo anterior no se de aplicación a la reconsideración de los puestos de trabajo de valoración que se pida por escrito al jefe inmediato.

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

a. En las Factorías de Valoración de Puestos de Trabajo, el Comité Mixto de Valoración de Puestos de Trabajo, 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 Secretarías del Comité, debiendo dactilar y llevar sus respectivos libros de actas.

c. El Delegado de la Representación Empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración.

d. Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple; en caso de empate de algún miembro, el voto podrá ser emitido por el miembro de la representación de los Trabajadores, o, en su defecto, por el miembro de la representación de los Trabajadores.

e. La presidencia del Comité correspondiente a la representación de los Trabajadores, será ejercida por el miembro de la representación de los Trabajadores.

f. 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 acordado al Departamento de Recursos Humanos, al jefe de la Unidad Jorgánica a que pertenece el puesto, así como al reclamante.

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

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

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

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

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

h) El nivel de un puesto de trabajo decidido en Comité se comunicará al reclamante 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 exista causa suficiente para ello.

También será atribución del Comité Mixto de Valoración vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles otorgados, 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, 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 Comité, siempre que el trabajador titular del puesto objeto de la revisión hubiera manifestado expresamente su disconformidad con el resultado, hasta llegar a una decisión que se tomará de forma análoga a la establecida para los casos de reclamación.

## 2. Comité Mixto Central de Valoración.

Se crea el Comité Mixto Central de Valoración con la función asesora relativa al Sistema de Valoración vigente en la Empresa.

El Comité Mixto Central de Valoración estará integrado por 14 miembros, siete de ellos designados por la Dirección de la Empresa y los otros siete por la Representación de los Trabajadores, procurando en ambos casos que se encuentren representados los distintos Centros de Trabajo. Cada una de las Representaciones contendrá con sus correspondientes suplentes.

Serán competencias del Comité Mixto Central de Valoración:

- Función consultiva y de asesoramiento sobre posibles proyectos relativos al Sistema de Valoración.
- Animar el desarrollo de la formación acerca del conocimiento de la Valoración y estudio de los puestos de trabajo (Sistema y procedimiento).
- Conocimiento global sobre la actuación de los Comités Mixtos de Valoración de Factoría y de las aplicaciones de sus acuerdos.
- Ser un órgano de investigación y consulta sobre los diferentes sistemas de Valoración existentes.

En sus primeras reuniones, este Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento, para lo que se atenderá, especialmente, a la necesaria coordinación con la "Comisión de Clasificación Profesional y Formación".

## 11. Aplicación de las Garantías Económicas Personales:

11. 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 implique la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado cinco del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que puedan 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 podría corresponder por el nivel asignado a su puesto de trabajo.

21. 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 e ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la Empresa supone la pérdida de esta garantía.

31. 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.

41. 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.

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

## A N E X O I I

### REGLAMENTO SOBRE DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DE TRABAJO.

#### 1.-

##### 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 pueda desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

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

##### 3. Trámite.

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

- a) De los jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- b) De los miembros de la Comisión de disminución de aptitud Representantes de los Trabajadores.
- c) Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- d) Por el Comité de Seguridad e Higiene.

##### 4. Régimen de aplicación.

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

a) Se será encomendado al 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 (PGA), 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 derivados 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 41, letra c), se perderá por alguna de estas causas:

- a) Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será exigido 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 minusvalía ante la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho organismo le fueran exigidos.



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

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

#### 5. Reintegración del trabajador a la situación normal de trabajo.

Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía en la cuantía que en cada momento correspondiera, hasta que éste sea totalmente absorbido cuando sea posible asignarle un puesto de la misma apreciación económica y nivel que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a otra cualquier situación de ingresos iguales o superiores.

### II.- REGULACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE DISMINUCIÓN DE APTITUD

#### 1. Definición de disminuidos de aptitud.

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

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

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

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

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

#### 2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

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

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

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

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

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

- c.1. Dentro de la propia Sección.
- c.2. Dentro del Servicio.
- c.3. Dentro del Departamento.
- c.4. Dentro de su Centro de Trabajo.
- c.5. En otro Centro de Trabajo de la misma localidad.

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

d). Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomienden para cumplir con los 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 descripción de un disminuido a un determinado puesto de trabajo.

#### 3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.

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

- Presidente: la persona que Dirección Industrial designe en los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el Centro de Trabajo de Madrid.

- Vocales:

- Jefe de los Servicios Médicos de Empresa y Médico de Empresa respectivo.
- Jefe de Condiciones de Trabajo.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Selección.
- Jefe de Formación.

Estos vocales podrán elegirse en personas de su unidad orgánica.

- Vocales de los Representantes de los Trabajadores:

Para la Comisión de Valladolid:

- Dos Representantes con cada una de las Factories de MONTAJE-1, MONTAJE-2, CAPROCEIAS 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 aptitud proceda y adónde 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 ausencia, enfermedad o limitación, conjugada con la mayor antigüedad en la Empresa.

### III.- ACTUALIZACIÓN DEL IMPORTE DEL PLUS DE DISMINUCIÓN DE APTITUD (PDA).

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

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

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

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

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

#### 2. Actualizaciones futuras.

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

#### 3. Requisitos para la actualización:

Para que a los trabajadores declarados "disminuidos de aptitud" les sean aplicables las actualizaciones reflejadas 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 con la mencionada Unidad Provincial, se emita la Decisión que proceda.

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

## A N E X O III

## REGLAMENTO DE ASCENSOS

## PARTE PRIMERA

## 1. ORGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCIÓN.-

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

- La Dirección de Asuntos Sociales como titular de la función general de la Promoción en el ámbito de la Empresa.
- La Dirección afectada a través del Departamento donde está 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 a intervención de estos tres estamentos se estructura en los siguientes órganos funcionales:

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

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

1.2.1. Cometidos:

- Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.
- Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.
- Tratar de mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.
- Comprobación y control, a nivel general de Empresa del cumplimiento de los porcentajes de ascenso por libre designación en las categorías de mando, según lo establecido en el presente Convenio.
- Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.
- Determinar, en aquellas plazas que no tengan categoría inmediata inferior, qué trabajadores como mínimo, pueden optar a concurso en primera convocatoria.
- Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2. Composición:

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

- Coordinador: En cada reunión actuará como coordinador, en forma rotatoria, uno de los Vocales, tanto de la Representación de la Empresa como del Comité de Promoción.
- Vocales: El número total de vocales será de catorce, repartidos del siguiente modo:
  - Siete por parte de la Representación de la Empresa.
  - Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.
  - Cuatro - Valladolid.
  - Uno - Sevilla.
  - Uno - Palencia.
  - Uno - Madrid.
  - 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 el presente Convenio.

1.3.2. Composición:

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

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

- Dos miembros por parte de la Representación de la Empresa y pertenecientes al Departamento al que correspondan las plazas 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, a elección del Departamento de Selección-Promoción o persona en quien delegue.

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

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

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

1.3.3. Funcionamiento:

Cada vocal tendrá derecho a un voto; en caso de desacuerdo entre los miembros del tribunal, decidirá el Director con voz preponderante, oyendo previamente al tribunal.

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

1.4. Departamento de Selección-Promoción.1.4.1. Cometidos.

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

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

1.5. Departamento afectado.1.5.1. Cometidos.

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

1.6. Comité de Promoción, en Representación de los Trabajadores.1.6.1. Cometidos.

- Formar parte como miembros en la Comisión de Ascensos de composición paritaria.
- Formar parte como miembros del Tribunal Paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

2. UNIDAD PROMOCIONAL.2.1. Definición.

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

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

3. PRUEBAS.

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

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

**3.1. Pruebas básicas.**

Tienen por finalidad el constatar en los aspirantes el nivel de formación básica estudiada convenientemente 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 papilista 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 actitudes, personalidad y otras características psicostatógráficas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso: test, cuestionarios, entrevistas, etc.:

**3.2.1. Ambito de aplicación.**

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

**3.2.2. Calificación.**

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

**3.2.3. Responsabilidad.**

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

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

**3.3. Pruebas técnico-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 3ª de Fabricación.

**3.3.2. Calificación.**

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

Tendrán carácter eliminatorio.

**3.3.3. Validez.**

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

**3.3.4. Responsabilidad.**

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

**3.4. Pruebas específicas.**

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

**3.4.1. 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.

Tendrán 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 todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.

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

**3.5.2. Calificación.**

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

Tendrán carácter eliminatorio.

**3.5.3. Validez.**

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

**3.5.4. Responsabilidad.**

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

**4. PROGRAMAS.-**

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

**4.1. Programas para pruebas básicas.**

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

**4.1.1. Agrupaciones:**

Relación de agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

**Agrupación I.**

Encargado.

**Agrupación II.**

Jefe de 3ª Administrativo.  
Jefe de 2ª Administrativo.  
Jefe de 1ª Administrativo.

**Agrupación III.**

Jefe de 3ª Técnico.  
Jefe de 3ª de Organización.  
Delineante Projectista A.  
Delineante Projectista B.  
Contramaestre.  
Jefe de Sección de 3ª.  
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3ª.  
Agente de Métodos de 2ª.  
Agente de Estudios de 2ª.  
Agente Técnico de 2ª.  
Maestro de 2ª.

**Agrupación IV.**

Jefe de 2ª y 1ª Técnico.  
Jefe de 2ª y 1ª de Organización.  
Jefe de Sección de 2ª y 1ª.  
Maestro de Taller.  
Agente de Métodos de 1ª.  
Agente de Estudios de 1ª.  
Jefe de Taller.  
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 2ª y 1ª.  
Agente Técnico de 1ª.  
Jefe 1ª Delineante Projectista.

**Agrupación V.**

Librero.  
Auxiliar Administrativo.

**Agrupación VI.**

Oficial de 2ª Administrativo.  
Oficial de 1ª Administrativo.

**Agrupación VII.**

**Agrupación VIII.**

Auxiliar Técnico.  
Auxiliar de Organización.  
Calificador.  
Auxiliar de Laboratorio.

**Agrupación IX.**

Capataz de Peones.  
Capataz de Especialistas.

**Agrupación X.**

Verificador de 3ª.  
Delimitante de 2ª.  
Analista de 2ª.  
Oficial de 2ª Técnico.  
Oficial de 2ª de Organización.  
Agente de Seguridad de 2ª.

**Agrupación XI.**

Oficial de 1ª Técnico.  
Oficial de 1ª de Organización.  
Analista de 1ª.  
Delimitante de 1ª.  
Verificador de 2ª y 1ª.  
Agente Técnico de 3ª.  
Agente de Métodos de 3ª.  
Agente de Estudios de 3ª.  
Agente de Seguridad de 1ª.

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza y de acuerdo con lo determinado en el Convenio para 1980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptados a las características y necesidades de este Centro, las cuales han sido difundidas en el libro "Azul", Exámenes de Conocimientos Básicos Normativa y Programas.

**4.1.2. Convalidaciones.**

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

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

**4.1.3. Excepciones.**

Las características especiales de determinadas categorías, aconsejan no incluirlos 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 correspondan a una o 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 correspondan a una determinada categoría y especialidad.

Estos programas serán difundidos por el Departamento de Selección-Promoción en el momento de convocarse (las plazas) concretas.

**5. PLAZOS.**

Los programas para las pruebas específicas y profesionales específicas 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 refieran a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes, o, en su caso, de urgente necesidad estimado por la Dirección por razones de organización del trabajo. Así que el plazo en este caso será inferior a siete días naturales.

La Empresa, una vez conocido el aspirador que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para convocar su dotación por el procedimiento que correspondiera, o, en otro caso, decidir amortizaria, convocándola 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 Assignable.
<b>19. Méritos:</b>		
19. 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
20. Experiencia en funciones idénticas o análogas .....	10	-
21. Calificación por el mérito .....	15	-
22. 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:

a1. Antigüedad: de acuerdo con el baremo.

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

- Por cada año en la Empresa, 0'25 puntos/trimestre vencido.
- Por cada año en el Grupo Profesional, 0'25 puntos/trimestre vencido.
- Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 0'75 puntos trimestre vencido.

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

a2. 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 .....	7 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 si horizontalmente, hasta el límite de la calificación indicada en el baremo, es decir, en el caso más favorable, la puntuación máxima sería de 10 puntos.

**7.- CONVOCATORIAS.**

**7.1. Caso en que exista vacante.**

**7.1.1. Definición.**

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

**7.1.2. Modalidad.**

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

**7.1.3. Convocatorias interiores.**

Podrán realizarse hasta tres convocatorias para personal del interior.

Caso de no ser cubiertas las plazas en anteriores convocatorias, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior.

**a1. Primera convocatoria:**

a.1.1. Ambito.- El ámbito de esta primera convocatoria vendrá definido por su correspondiente unidad promocional.

**a2. Segunda convocatoria:**

a.2.1. Ambito.- El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a to-

dos los trabajadores fijos en plantilla de la misma localidad que reúnan los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente Grupo Profesional.

c). Tercera convocatoria:

a.1. Ambito.- El Ambito de esta tercera convocatoria se entenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa y para todos los trabajadores fijos en plantilla, salvo que las particularidades de algunas de las pruebas no aconsejen este ámbito.

a.2. Coordinación del concurso.- El Tribunal de la localidad que convoca la plaza, a través de la Secretaría de concursos, será el encargado de hacer 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, asignándose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunas para garantizar que la persona admitida tenga al menos, igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, teniendo en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre ingresos del personal.

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

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

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

7.2. Caso en que no exista vacante.

7.2.1. Modalidades.

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

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

a.1. Obreros:

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

a.2. Administrativos:

- De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3. Técnicos:

- De Delineante de segunda a Delineante de primera.
- De Técnico de segunda a Técnico de primera.
- De Agente de Seguridad de segunda a Agente de Seguridad de primera.
- De Analista de segunda a Analista de primera.
- De Verificador de tercera a Verificador de segunda.
- De Técnico de Organización de segunda a Técnico de Organización de primera.

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

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

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

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

7.2.2.-Convocatorias.

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

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

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

8.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACION.-

8.1. Mandos.

En ascensos de mando a mando, el 75 por ciento. En ascensos de resto de personal a mando, el 25 por ciento.

8.2. Personal de Secretaría.

8.2.1. Definición.

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

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 diligencia especiales, aconsejan considerar este tipo de plazas.

8.3.1. Nombramiento.

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

PARTE SEGUNDA

PROCESO DE CONCURSO-EXAMEN POR CATEGORIAS Y GRUPOS - PROFESIONALES PARA EL CASO DE EXISTENCIA DE VACANTES

TITULO PRIMERO

1. CATEGORIAS DE MANDO.-

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Capataz de Especialistas.
- Capataz de Peones.
- Encargado de Economía.
- Encargado.
- Encargado de Vigilancia.
- Jefe de tercera Administrativo.
- Jefe de tercera Técnico.
- Jefe de tercera de Organización.
- Delineante Projectista A.
- Delineante Projectista B.
- Jefe primera Delineante Projectista.
- 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.
- Peón.
- Ingeniero Técnico.
- Asistente Social.
- Graduado Social.
- Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
- Ingeniero y Licenciado.
- Médico de Empresa.

El ascenso a las categorías de mando y dentro de ellas, se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

De mando a mando, 75 por ciento por libre designación de la Empresa.

25 por ciento por concurso-examen.

En ascenso de resto de personal a mando:

25 por ciento por libre designación de la Empresa.

75 por ciento por concurso-examen.

#### 1.1. Convocatorias.

Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1, para los restantes Grupos Profesionales.

#### 1.2. Pruebas.

Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

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

### TÍTULO SEGUNDO

#### 2. GRUPO OBRERO.-

##### 2.1. Convocatorias:

**1ª convocatoria:** podrán presentarse a la prueba teórico-práctica todos los trabajadores que determine la Unidad Promocional. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad correspondiente filiales 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.

**2ª convocatoria:** podrán optar todos los trabajadores de la localidad. A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la Representación de los Trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

**3ª convocatoria:** se extenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

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

##### 2.2. Pruebas:

Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas:

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

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasará a la prueba práctica todos aquellos trabajadores que superen el 50 por 100 de la puntuación máxima fijada en el examen teórico-práctico. No obstante, se garantizará que el número de aspirantes que acceden a la prueba práctica sea igual al doble del número de plazas convocadas, siempre que la puntuación alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etc., regístrate por las normas aprobadas en la Comisión de Ascensos, Acta nº 3, de fecha 11/11/81.

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 visomotriz y aptitud física.

#### 2.3. Acceso a la categoría de Especialista:

El paso de Peón a Especialista será por antigüedad entre aquellos trabajadores que demuestren aptitud física y profesional suficiente, a informe favorable del mando correspondiente.

### TÍTULO TERCERO

#### 3. RESTANTES GRUPOS PROFESIONALES.-

##### 3.1. Convocatorias.

**3.1.1. Primera convocatoria:** podrán optar aquellos trabajadores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la Agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad que convoca la plaza, filiales en plantilla de la misma categoría o de la inmediata inferior, y que sean de la misma especialidad o Grupo Profesional en el momento de efectuarse la convocatoria y que tengan aprobados los exámenes básicos de la Agrupación correspondiente.

**3.1.2. Segunda convocatoria:** podrán concursar todos los trabajadores de la misma localidad, tengan o no aprobados los exámenes de conocimientos básicos. El examen básico se realizará previamente a las pruebas específicas para aquellos trabajadores que no tuvieran superada la correspondiente Agrupación.

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

**3.1.3. Tercera convocatoria:** se extenderá a todos los Centros de Trabajo de la Empresa y para todos los trabajadores, tengan o no aprobados los exámenes básicos, salvo que las particularidades de alguna de las pruebas no aconsejen este ámbito. En este caso, se realizará el examen básico previamente a las pruebas específicas, para aquellos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente Agrupación.

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

##### 3.2. Pruebas:

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

### PARTE TERCERA

#### 1. NOTAS ACLARATORIAS.-

##### 1.1. Plazas en otros Centros de Trabajo.

Los casos en que un trabajador obtenga una plaza en Centro de Trabajo distinto al de su destino, serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

En ningún caso, salvo que la Empresa le 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 aquel 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, o 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 periodo 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 Asencas, el régimen a aplicar que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

CLÁUSULA DE EXCEPCIÓN.

A fin de favorecer los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la Empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que:

aquellas plazas con vacante, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de "Opción de traslado voluntario", no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el Reglamento de Asencas. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria, etc., serán establecidos y realizados por el Departamento de Selección, informando a la Representación de los Trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

A N E X O IV

T A B L A S D E R E T R I B U C I O N E S

CONTIENE ESTE ANEXO:

- Cuadros números 1 y 2: Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- Gratificaciones de Marzo y Setiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.
- Remuneración anual.

C U A D R O N U M E R O 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

<u>Agrupación</u>	<u>Categoría</u>
	<u>Obreros</u>
50	Peón
55	Especialista. Oficial de tercera. Oficial tercera de Fabricación Mozo especializado de Imacén Agente de Producción de tercer
60	Oficial de segunda. Agente de Producción de segunda
65	Oficial de primera. Agente de Producción de primera

C U A D R O N U M E R O 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

<u>Agrupación</u>	<u>Categoría</u>
	<u>Empleados</u>
03	Botones y Aspirantes
05	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero.
07	Arquivero Bibliotecario. Auxiliar Técnico. Auxiliar Técnico de Producción. Auxiliar de Organización. Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar Administrativo. Dependiente Auxiliar. Calculador. Reproductor de planos. Vigilante Jurado de Seguridad. Vigilante. Telefonista.
09	Capataz de Especialistas Capataz de Peones. Conserje. Listero. Chófer de Turismo. Cabo de Guardas. Vigilante Conductor. Verificador de tercera. Almacenero.
11	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. Chófer de camión. Conductor de autocar.
15	Agente Técnico de tercera. Agente de Métodos de tercera. Agente de Estudios de tercera.

Agrupación	Categoría
17	Jefe de tercera Administrativo. Jefe de tercera Técnico. Jefe de tercera de Organización. Jefe Comercial de tercera. Delineante Projectista A. Encargado de Economía. Encargado. Encargado de Vigilancia. Jefe de Sección de tercera. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera. Agente de Estudios de segunda. Agente de Métodos de segunda. Agente Técnico de segunda. Maestro segunda.
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 Projectista 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 Projectista

Agrupación	Categoría
19	Jefe de Taller. Ayudante Técnico Sanitario de Empresa. Ayudante de Ingeniero. Perito e Ingeniero Técnico. Asistente Social. Graduado Social. Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
23	Ingeniero y Licenciado. Médico de Empresa.

TABLAS DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1989

- 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.- Primes por antigüedad para todas las Centras de trabajo.
- Tabla número 4.- Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 5.- Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 6.- Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 7.- Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 8.- Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.
- Tabla número 9.- Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 10.- Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 11.- Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 12.- Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 13.- 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).
- 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 número 17.- Remuneración anual para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros y Empleados).
- Tabla número 18.- Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones (Obreros y Empleados).

TABLA NUMERO - 1

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros (Pesetas por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

AGRUPACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	2.695	2.804	2.926	3.043	3.147	3.158	3.252	3.325	3.407	3.510	3.599	3.660	3.708	3.748	3.776
55	2.785	2.898	3.021	3.140	3.239	3.282	3.355	3.420	3.506	3.618	3.703	3.773	3.823	3.863	3.883
60	2.859	2.991	3.104	3.221	3.280	3.368	3.459	3.534	3.618	3.716	3.807	3.867	3.919	3.954	3.983
65	2.962	3.067	3.207	3.287	3.355	3.474	3.564	3.647	3.727	3.826	3.917	3.976	4.031	4.072	4.093

TABLA NUMERO - 2

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados (Pesetas mensuales. Importes Brutos)

AGRUPACION	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	81.408	85.074	88.302	91.446	94.262	95.389	97.077	98.574	100.912	103.821	106.263	108.084	109.539	110.621	111.292
07	83.952	87.865	91.068	94.197	97.017	98.138	99.872	101.919	104.183	107.164	109.562	111.385	112.884	113.915	114.589
09	86.124	89.704	92.744	96.068	97.458	100.024	102.072	104.183	106.462	109.368	111.804	113.580	115.087	116.161	116.832
11	88.674	92.037	95.245	98.356	99.255	102.400	104.865	106.911	109.252	112.113	114.552	116.421	117.886	118.915	119.642
13	90.123	94.347	98.173	100.477	104.349	107.846	110.270	112.316	114.664	117.558	119.961	121.832	123.282	124.368	125.029
15	93.291	97.794	101.905	104.468	108.333	112.067	114.274	116.324	118.675	121.578	123.967	125.833	127.291	127.891	129.013
17	96.457	101.239	104.209	108.451	112.314	116.287	118.278	120.331	122.672	125.584	127.976	129.834	131.297	132.339	133.003
19	102.648	106.009	110.387	114.631	118.495	122.004	124.468	126.509	128.850	131.720	134.160	135.984	137.476	138.516	139.185
21	111.154	115.903	120.287	124.573	128.436	131.946	134.365	136.411	138.745	141.716	144.094	145.923	147.379	148.456	149.125
23	116.843	121.570	125.961	130.264	134.116	137.618	139.994	142.094	144.438	147.341	149.782	151.601	153.058	154.136	154.880



**TABLA NUMERO - 3**  
PREMIOS por antigüedad para todos los centros de trabajo  
(Pesetas anuales. Importes Brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1º Trienio:		
1ª.....	16.109	16.109
2ª.....	16.109	32.218

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1ª.....	26.667	58.483
4ª.....	17.221	96.104
5ª.....	47.776	143.882
1º PREMIO ESPECIAL: MÁS de dieciocho años .....		162.960

**TABLA NUMERO - 4**  
\*\*\*\*\*  
Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros  
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	23.115	25.512	27.737	29.629	31.841	33.297	34.886	36.294	37.537	39.116	40.497	41.441	42.223	42.856	43.270
55	24.208	26.637	28.867	30.965	32.964	34.510	36.038	37.359	38.606	40.288	41.586	42.625	43.411	44.047	44.435
60	25.193	27.687	29.888	31.985	33.854	35.546	37.135	38.546	39.789	41.367	42.747	43.687	44.482	45.097	45.512
65	26.326	28.766	31.043	33.030	34.923	36.709	38.287	39.727	40.967	42.539	43.922	44.851	45.659	46.294	46.683

**TABLA NUMERO - 5**  
\*\*\*\*\*  
Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados  
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	23.619	26.043	28.142	30.162	32.087	33.611	35.045	36.323	37.545	39.093	40.390	41.344	42.116	42.717	43.124
07	24.734	27.215	29.306	31.315	33.240	34.764	36.214	37.549	38.757	40.313	41.603	42.553	43.339	43.924	44.329
09	25.518	27.988	30.058	32.100	33.876	35.553	37.026	38.362	39.579	41.121	42.421	43.368	44.146	44.739	45.150
11	26.478	28.954	31.045	33.059	34.791	36.519	38.041	39.378	40.596	42.126	43.429	44.393	45.169	45.756	46.163
13	27.999	30.622	32.785	34.721	36.750	38.517	40.020	41.353	42.572	44.120	45.405	46.372	47.151	47.743	48.148
15	29.344	32.036	34.224	36.181	38.209	39.539	41.487	42.824	44.044	45.589	46.872	47.842	48.613	49.160	49.620
17	30.691	33.450	35.516	37.637	39.668	41.475	42.957	44.294	45.513	47.060	48.334	49.305	50.078	50.664	51.093
19	32.902	35.870	37.784	39.900	41.927	43.695	45.227	46.553	47.765	49.307	50.604	51.548	52.344	52.929	53.332
21	36.310	39.197	41.403	43.537	45.552	47.331	48.842	50.178	51.391	52.947	54.240	55.193	55.964	56.562	56.960
23	38.332	41.264	43.483	45.620	47.647	49.412	50.906	52.253	53.469	55.023	56.309	57.271	58.047	58.644	59.046

**TABLA NUMERO - 6**  
\*\*\*\*\*  
Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros  
(Importes brutos por hora)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	1.245	1.334	1.418	1.496	1.568	1.619	1.681	1.734	1.786	1.855	1.911	1.953	1.986	2.013	2.032
55	1.282	1.373	1.457	1.536	1.606	1.670	1.723	1.773	1.827	1.899	1.955	2.000	2.033	2.061	2.078
60	1.313	1.411	1.491	1.570	1.643	1.705	1.767	1.820	1.874	1.939	2.000	2.038	2.073	2.098	2.118
65	1.356	1.443	1.534	1.599	1.674	1.749	1.810	1.866	1.919	1.986	2.044	2.084	2.119	2.147	2.164

TABLA NUMERO - 7

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

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	1.241	1.334	1.411	1.484	1.552	1.612	1.660	1.702	1.754	1.820	1.874	1.914	1.935	1.972	1.989
07	1.276	1.373	1.449	1.522	1.590	1.650	1.699	1.749	1.799	1.865	1.919	1.958	1.992	2.017	2.035
09	1.306	1.398	1.473	1.548	1.616	1.677	1.729	1.780	1.829	1.895	1.950	1.989	2.022	2.047	2.065
11	1.340	1.430	1.507	1.580	1.641	1.710	1.767	1.817	1.867	1.932	1.987	2.027	2.060	2.085	2.103
13	1.363	1.463	1.548	1.629	1.710	1.784	1.841	1.891	1.941	2.007	2.061	2.101	2.134	2.159	2.177
15	1.406	1.511	1.600	1.684	1.765	1.840	1.895	1.945	1.996	2.061	2.115	2.156	2.189	2.208	2.231
17	1.449	1.558	1.658	1.738	1.819	1.898	1.950	2.000	2.050	2.116	2.170	2.210	2.243	2.268	2.285
19	1.534	1.643	1.735	1.823	1.903	1.976	2.035	2.084	2.135	2.200	2.255	2.295	2.328	2.352	2.370
21	1.670	1.777	1.869	1.958	2.039	2.113	2.169	2.219	2.270	2.336	2.390	2.430	2.463	2.494	2.505
23	1.747	1.855	1.947	2.036	2.116	2.190	2.246	2.297	2.348	2.413	2.467	2.507	2.540	2.566	2.583

TABLA NUMERO - 8

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

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	270	310	341	374	404	422	447	469	496	505	527	539	542	559	560
07	297	340	368	402	422	447	469	501	514	529	542	560	571	571	591
09	310	341	389	418	439	469	501	505	529	542	560	571	596	604	613
11	338	374	404	432	461	496	514	529	542	571	591	604	613	614	613
13	374	418	439	469	501	529	542	571	591	613	633	645	648	648	651
15	402	446	469	501	530	559	575	601	620	643	656	678	683	683	690
17	423	469	501	529	560	591	613	633	648	670	678	710	713	717	727
19	486	514	542	571	613	636	648	674	696	717	727	731	753	757	768
21	541	591	633	648	674	713	727	748	757	783	810	814	830	839	841
23	596	633	651	696	727	748	768	798	810	830	855	856	870	878	884

TABLA NUMERO - 9

Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Obreros  
(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

AGRUPACION	C L A V E S					
	1	2	3	4	5	6
50	1.804	1.894	1.976	2.061	2.147	2.194
55	2.021	2.094	2.173	2.198	2.280	2.355
60	1.221	1.234	1.290	1.345	1.451	1.524
65	1.476	1.527	1.574	1.627	1.678	1.730

TABLA NUMERO - 10

Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados  
(Pesetas mensuales. Importes Brutos)

AGRUPACION	C L A V E S					
	1	2	3	4	5	6
05	45.117	47.797	50.483	53.169	55.812	57.082
07	51.106	53.764	56.413	59.039	60.583	64.235
09	56.094	57.091	59.531	62.549	65.961	69.376
11	59.764	62.044	65.178	68.507	71.431	74.547
13	107.857	120.493	133.443	148.260	159.083	171.438
15	123.072	135.780	148.487	171.103	183.003	196.569
17	118.290	120.898	135.510	148.100	158.700	171.307
19	128.523	128.925	131.325	133.735	138.138	148.533
21	138.745	148.033	162.916	164.991	167.061	169.161
23	151.565	152.251	152.944	153.530	154.169	154.812

TABLA NUMERO - 11

Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones Obreros (Pesetas por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 50-65.

TABLA NUMERO - 12

Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones. Empleados (Pesetas mensuales. Importes Brutos)

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-21.

TABLA NUMERO - 13

Gratificaciones de Marzo y Setiembre para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones Obreros (Pesetas mensuales. Importes Brutos)

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 50-65.

TABLA NUMERO - 14

Gratificaciones de Marzo y Setiembre para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones Empleados (Pesetas por jornada de ocho horas. Importes Brutos)

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

TABLA NUMERO - 15

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

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 50-65.

TABLA NUMERO - 16

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

Table with 7 columns: AGRUPACION, 1, 2, 3, 4, 5, 6. Rows 05-23.

TABLA NUMERO - 17

Remuneración anual bruta para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros y Empleados)

Devengos generales fijos

No se incluye la 'Prima de incentivo a la Productividad', por ser concepto retributivo de cuantía variable

Large table with 11 columns: Agrupación, Nivel, Período de vacaciones, Resto del año, Gratificaciones Extraordinarias (Julio, Navidad, Marzo, Setiembre), Gratificaciones, Total Año. Rows 50-65.



Año	Período de vacaciónes del año	Retribución Primaria		Retribución Suplementaria		Gratificaciones Extraordinarias				Total año
		Cuando se vacaciona	Resto del año	Período de vacaciones del año	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
4	30.256	1.309.420	28.057	376.127	108.107	108.107	19.959	19.959	2.000.520	
5	92.858	1.244.313	30.074	402.994	111.431	111.431	41.690	41.690	2.078.496	
6	94.472	1.279.312	31.070	428.738	114.947	114.947	43.430	43.430	2.152.606	
13	89.877	1.204.359	23.961	321.075	107.053	107.053	16.517	16.517	1.932.012	
2	92.212	1.335.448	25.002	343.742	110.655	110.655	40.005	40.005	2.000.804	
3	94.552	1.367.004	27.641	370.187	113.483	113.483	41.656	41.656	2.069.891	
4	96.882	1.398.237	29.487	395.133	116.260	116.260	43.235	43.235	2.138.730	
5	99.212	1.429.537	31.323	419.733	119.043	119.043	44.804	44.804	2.207.530	
6	101.552	1.460.902	33.168	444.421	121.828	121.828	46.372	46.372	2.276.024	
15	94.227	1.262.637	24.816	331.532	113.072	113.072	40.737	40.737	2.021.830	
2	96.485	1.292.877	26.579	356.161	115.780	115.780	42.233	42.233	2.088.126	
3	98.739	1.323.101	28.341	379.767	118.487	118.487	43.732	43.732	2.154.390	
4	100.982	1.353.210	30.101	403.351	121.183	121.183	45.231	45.231	2.220.476	
5	103.236	1.383.380	31.862	426.924	123.883	123.883	46.729	46.729	2.286.596	
6	105.475	1.413.514	33.623	450.553	126.569	126.569	48.227	48.227	2.352.596	
17	98.573	1.320.205	25.673	344.073	118.290	118.290	42.058	42.058	2.111.672	
2	100.748	1.350.028	27.156	366.568	120.490	120.490	44.181	44.181	2.175.258	
3	102.923	1.379.195	29.338	389.114	123.510	123.510	45.808	45.808	2.239.904	
4	105.083	1.408.117	30.716	411.592	126.100	126.100	47.224	47.224	2.302.156	
5	107.257	1.437.239	32.385	434.093	128.708	128.708	48.644	48.644	2.365.688	
6	109.422	1.466.162	34.076	456.618	131.307	131.307	50.079	50.079	2.429.148	
19	105.437	1.412.883	27.239	384.960	126.525	126.525	46.554	46.554	2.256.654	
2	107.437	1.439.563	28.781	405.395	128.925	128.925	47.833	47.833	2.314.772	
3	109.434	1.466.428	30.263	425.797	131.321	131.321	49.107	49.107	2.373.780	
4	111.446	1.493.374	31.807	446.221	133.725	133.725	50.387	50.387	2.433.982	
5	113.446	1.520.374	33.328	466.600	136.135	136.135	51.663	51.663	2.494.144	
6	115.444	1.546.952	34.857	487.091	138.533	138.533	52.931	52.931	2.547.272	
21	115.517	1.549.543	29.831	383.487	138.765	138.765	51.393	51.393	2.457.826	
2	117.362	1.572.658	30.012	402.156	140.835	140.835	52.511	52.511	2.510.910	
3	119.097	1.595.895	31.377	420.447	142.916	142.916	53.620	53.620	2.559.888	
4	120.826	1.619.066	32.742	438.750	144.991	144.991	54.734	54.734	2.610.834	
5	122.551	1.642.181	34.109	457.083	147.061	147.061	55.854	55.854	2.661.734	
6	124.284	1.665.408	35.490	475.566	149.141	149.141	56.961	56.961	2.712.952	
23	126.304	1.692.476	33.152	444.232	151.565	151.565	57.267	57.267	2.713.820	
2	126.474	1.700.196	33.607	450.381	152.251	152.251	57.828	57.828	2.730.718	
3	127.420	1.707.428	34.076	456.624	152.904	152.904	57.906	57.906	2.747.230	
4	127.940	1.714.508	34.542	462.858	153.530	153.530	58.140	58.140	2.763.612	
5	128.474	1.721.554	35.007	469.101	154.169	154.169	58.492	58.492	2.779.850	
6	129.009	1.728.723	35.968	481.976	154.811	154.811	59.048	59.048	2.800.334	

**A N E X O V**

**ESTATUTO DE LA PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD**

**Clausula primera.-**

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

**Clausula 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.

**Clausula tercera.-**

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

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Horas personal directo de montaje}}{\text{Nº de vehículos tipo fabricados}}$$

Por el personal directo de montaje se entiende al 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 el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo, los siguientes coeficientes:

MODELOS	COEFICIENTE	MODELOS	COEFICIENTE
R-5 SIR-3P-P.	0,6980	R.E. GST-C/G-ITALIA	0,6527
R-5 TL-3P.	0,6745	R.E. GST-S/G-FRANCIA	0,6570
R-5 3TS-3P.	0,7339	R.E. 4T-S/G-G.BRET.	0,6448
R-5 DAMPUS-P.	0,6576	R.E. 3AT-C/G-FRANCIA	0,6584
R-5 FIVE-3P-FRANCIA	0,6460	R.E. 3AT-C/G-ESPAÑA	

MODELOS	COEFICIENTE	MODELOS	COEFICIENTE
R-5 FIVE-3P	0,6466	R.E. 4B-C/G-ALEMANIA	0,6814
R-5 TL-3P-P.	0,6710	R.E. QSB-C/G-ESPAÑA	0,6832
R-5 GTL-3P-S.L.L.	0,7143	R.E. 4B-S/G-ALEMANIA	0,6777
R-5 GTL-3P.	0,7052	R.E. GST-S/G-G.BRET.	0,6537
R-5 GTL-3P-A.A.-S.L.L.	0,7400	R.E. GST-C/G-ESPAÑA	0,6533
R-5 GTL-3P-A.A.	0,7314	R.E. GST-C/G-PORTUGAL	0,6637
R-5 3TS-3P-S.L.L.	0,7265	R.E. GBT-C/G-ISR.	0,6539
R-5 3TS-3P.	0,7192	R.E. GST-C/G-G.BRET.	0,6588
R-5 3TS-3P-A.A.-S.L.L.	0,7546	R.E. GSV-C/G-PORTUGAL	0,6753
R-5 3TS-3P-A.A.	0,7478	R.E. FSV-C/G-ISR.	0,6673
R-5 GTD-3P.	0,7088	R.E. QSB-C/G-M-3	0,6524
R-10 TXE	0,6088	R.E. QSB-C/G-ESPAÑA	0,6981
R-10 GTX	0,5878	R.E. QSB-C/G-ISR.	0,6844
R-10 GTS	0,5832	R.E. GST-S/G-FRANCIA	0,6472
R-10 TSE (P.M-3)	0,5083	R.E. GST-S/G-G.BRET.	0,6618
R-10 TSE	0,5057	R.E. GST-C/G-ITALIA	0,6594
R-10 TSE-A.A.	0,5131	R.E. GST-C/G-BULGARIA	0,6643
R-5 GTR-3P-P.	0,6460	R.E. GST-C/G-ESPAÑA	0,6533
R-5 TL-3P.	0,6277	R.E. GST-C/G-PORTUGAL	0,6679
R-5 GTL-3P.	0,6887	R.E. GST-C/G-G.BRET.	0,6561
R-5 FIVE-3P-FRANCIA	0,5968	R.E. GST-C/G-SUIZA	0,6911
R-5 FIVE-3P.	0,5860	R.E. DSV-C/G-PORTUGAL	0,6814
R-5 GTL-3P-S.L.L.	0,6861	R.E. DBB-C/G- M-3	0,6624
R-5 GTL-3P.	0,6564	R.E. QSB-C/G-ESPAÑA	0,6881
R-5 GTL-3P-A.A.-S.L.L.	0,6923	R.E. QSB-S/G-SUIZA	0,6905
R-5 GTL-3P-A.A.	0,6832	R.E. 3AT-S/G-FRANCIA	0,6472
R-5 BACCARA	0,7393	R.E. GST-C/G-FRANCIA	0,6515
R-5 GTS-3P-S.L.L.	0,6759	R.E. ST-C/G-SUIZA	0,6777
R-5 GTS-3P.	0,6692	R.E. SB-C/G-SUIZA	0,7076
R-5 GTB-3P-A.A.-S.L.L.	0,7044	R.E. SB-S/G-SUIZA	0,7039
R-5 GTS-3P-A.A.	0,6978	R-4 TL	0,8401
R-5 TD-3P.	0,6405	R-4 P	0,8455
R-5 GTD-3P.	0,6594	R-4 F	0,7180
R-5 TUABO	0,7717	R-4 P85	0,7856
R.E. GST-S/G-FRANCIA	0,6411	R-4 P85a	0,8076
R.E. GST-C/G-FRANCIA	0,6448		

El cálculo de los coeficientes de un modelo determinado se realizará por la fórmula siguiente:

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

Siendo K = 0,081 la constante de proporcionalidad calculada y aprobada en el Convenio 1989, 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 período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

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

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, tratada de recuperarse la producción, bien en puestos de trabajo no computables o con horas extraordinarias.

**Clausula cuarta.**

La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

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

NIVELES	PUNTOS
1	80
2	100
3	115
4	129
5	142
6	154
7	165
8	175
9	184
10	190
11	200
12	213
13	219
14	224
15	228

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

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

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

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

en la cual:

P= Prima a percibir.

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

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

H= Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

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

**Clausula quinta.-**

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

**Clausula sexta.-**

En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de produc- tividad, se ha añadido la cantidad de 0,0038 pesetas, valor pro- medio de la corrección de calidad de los meses de setiembre, octubre y noviembre de 1988.

ORGANIZACION BASE 1050 F-2T  
DE FECHA 27-FEBRERO-1989

**PERSONAL DIRECTO DE MONTAJE. PARA UNA PRODUCCION DIARIA DE:**

VEHICULOS	PRODUCCION
R-5 GTX-SP-P.	11
R-5 TL-SP.	12
R-5 GTX-SP.	2
R-5 CAMPUS-P.	5
R-5 FIVE-SP-FRANC.	5
R-5 FIVE-SP.	12
R-5 TL-SP-P.	4
R-5 GTL-SP-S.L.	75
R-5 GTL-SP.	1
R-5 GTL-SP-AA-BL.	3
R-5 GTL-SP-A.A.	8
R-5 GTS-SP-S.L.	2
R-5 GTS-SP.	1
R-5 GTS-SP-AA-BL.	1
R-5 GTS-SP-A.A.	1
R-5 GTD-SP.	6
R-19 TSE	9
R-19 GTX	4
R-19 GTS	2
X-19 TSE (P.M-3)	40
R-19 TSE	71
R-19 TSE-A.A.	64
R-5 GTX-SP-P.	4
R-5 TL-SP.	10
R-5 GTX-SP.	10
R-5 FIVE-SP-FRANC.	2
R-5 FIVE-SP.	70
R-5 GTL-SP-BL.	73
R-5 GTL-SP.	1
R-5 GTL-SP-AA-BL.	4
R-5 GTL-SP-A.A.	1
R-5 BACDARA	1
R-5 GTS-SP-BL.	9
R-5 GTS-SP.	1
R-5 GTS-SP-AA-BL.	2
R-5 GTS-SP-A.A.	1
R-5 TD-SP.	14
R-5 STD-SP.	5
R-5 TURBO	2
R.E.DST-C/B-FRANC.	2
R.E.DST-C/B-FRANC.	1
R.E.DST-C/B-ITALIA	2
R.E.DST-S/B-FRANC.	4
R.E.DST-S/B-G.BRET.	2
R.E.DAT-C/B-FRANC.	1
R.E.DAT-C/B-ESP.	7
R.E.4B-C/B-ALEM.	1
R.E.GSB-C/B-ESP.	14
R.E.4B-S/B-ALEM.	1
R.E.DST-S/B-G.BRET.	7
R.E.DST-C/B-ESPANA	1
R.E.DST-C/B-PORT.	4
R.E.DST-C/B-ISR.	1
R.E.DST-C/B-G.BRET.	1
R.E.DSV-C/B-PORT.	1
R.E.FSV-C/B-ISR.	17
R.E.GSB-C/B. M-3	40
R.E.GSB-C/B-ESPANA	14
R.E.GSB-C/B-ISR.	1
R.E.DST-S/B-FRANC.	10
R.E.DST-S/B-G.BRET.	2

VEHICULOS	PRODUCCION
R.E.DST-C/B-FRANC.	4
R.E.DST-C/B-ITALIA	42
R.S.DST-C/B-SUIZA	1
R.E.DST-C/B-ESPANA	29
R.E.DST-C/B-PORT.	17
R.E.DST-C/B-G.BRET.	1
R.E.DSB-C/B-SUIZA	1
R.E.DSV-C/B-PORT.	4
R.E.DSB-C/B. M-3	96
R.S.DSB-C/B-ESPANA	32
R.E.DSB-S/B-SUIZA	1
R.E.DAT-S/B-FRANC.	18
R.E.DAT-C/B-FRANC.	4
R.E.DST-S/B-SUIZA	1
R.E.ST-C/B-SUIZA	1
R.E.SB-C/B-SUIZA	1
R.E.SB-S/B-SUIZA	1
R-4 TL	47
R-4 STL P.	14
R-4 F.	27
R-4 F&S	14
R-4 F&SA	12
TOTAL	1050

**FACTORIA I**

ENSAMBLAJE: 133,74 Puestos	Maniquies	34,00
	Soldadores S.R. y S.A.	24,00
	Montadores (puertas, alie- las, capota, etc)	55,74
PINTURA: 116,50 Puestos	L. Trat. Cataforesis	15,29
	Linea de Masticos	48,13
	Linea de Aprietos	20,20
	Linea de Lacas	32,88
QUARNECIDOS: 272,17 Puestos	Preparaciones	48,00
	Montaje en cadena	204,17
CARRUSEL: 79,82 Puestos	Montaje en cadena	79,82
M. ASIENTOS: 48,80 Puestos	Montadores	48,80
TERMINACION: 118,29 Puestos	Montaje en Cadena	118,29
MOTORES R-4: 6 Puestos	Montadores	6,00
TOTAL FACTORIA-I		775,52

**FACTORIA - II**

ENSAMBLAJE: 47,58 Puestos	Maniquies	15,72
	Soldadores S.R. S.A. y	
	Montadores (puertas, alie- las, capota, etc)	51,85
PINTURA: 120,43 Puestos	Linea de Sintetico	1,73
	Linea de Masticos	64,74
	Linea de Aprietos	15,60
	Linea de Lacas	34,54
QUARNECIDOS: 331,81 Puestos	Preparaciones	40,00
	Montaje en cadena	291,81
CARRUSEL: 119,33 Puestos	Preparaciones	12,00
	Montaje en cadena	107,33
M. ASIENTOS: 33,98 Puestos	Montadores	33,98
TERMINACION: 114,45 Puestos	Preparaciones	14,00
	Montaje en Cadena	100,45
TOTAL FACTORIA-II		611,80

**ENTREGAS - 2**

ENTREGAS: 19,64 Puestos	Reglaje faros	4,27
	Montaje gomas y prem.	
	Diversas	15,37
TOTAL ENTREGAS		19,64
TOTAL GENERAL: FACTORIA-I; FACTORIA-II; Y ENTREGAS		1406,76

Baraja para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid, Sevilla y Valencia

AÑO 1989

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,090000	32	0,394210
66	0,054594	31	0,413613
65	0,059830	30	0,442472
64	0,051748	29	0,491895
63	0,056109	28	0,522708
62	0,060472	27	0,559633
61	0,064793	26	0,599158
60	0,069010	25	0,644268
59	0,073166	14,5	0,675791
58	0,083441	24	0,704409
57	0,089831	23,5	0,732903
56	0,095358	23	0,765459
55	0,104358	22,5	0,795405
54	0,111907	22	0,826802
53	0,119193	21,5	0,857617
52	0,127332	21	0,888438
51	0,135475	20,5	0,918962
50	0,143908	20	0,949777
49	0,154373	19,5	0,979714
48	0,163964	19	0,960993
47	0,172682	18,5	0,977386
46	0,181499	18	0,986677
45	0,191502	17,5	0,996064
44	0,202211	17	1,002011
43	0,214604	16,5	1,014317
42	0,227599	16	1,023811
41	0,239844	15,5	1,031797
40	0,250469	15	1,042916
39	0,269204	14,5	1,051819
38	0,283166	14	1,060830
37	0,297966	13,5	1,070137
36	0,314555	13	1,080306
35	0,332862	12,5	1,089928
34	0,352840	12	1,099909
33	0,372126		

#### A N E X O VI

### REGIMEN DE PREMIOS

#### PREMIO DE INICIATIVAS

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

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

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

- Cuatro Representantes de los Trabajadores.
- Cuatro Representantes de la Empresa.

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

#### Clases de iniciativas y normas para establecer los premios.

Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

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

#### Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.

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

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 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, engrasará el llamado fondo de sugerencias.

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponde al trabajador menos de 7.500 pesetas, se le darán 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 trabajador para la presentación de la iniciativa.

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

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere mayor 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 con tratos 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 establecidas 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 Comisión.

1. Trámites administrativos necesarios.

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

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

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no exista 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 consola ción.

Se premiarán 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 (también éstas engrasarán el fondo de sugerencias).

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

a). Los Departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio. 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 decida 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 siguiente sentido:

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 harán 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 trabajador 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 visado 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.

A N E X O VII

MOVILIDAD.

CAPITULO I.- Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal.

CAPITULO II.- Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional.

CAPITULO I.-

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD TEMPORAL.-

I. CONSIDERACIONES PREVIAS.-

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general, están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la Empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos Departamentos o Secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación pueda bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entien de la Dirección de la Empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y compatibilidad de nuestra Empresa.

II. CONSIDERACIONES GENERALES.

a). Voluntariedad.

Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid a Palencia o viceversa, la Dirección de la Empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

b). Antigüedad.

Se considera de una forma especial la importancia de la Antigüedad en los cambios forzados entre funciones de distintas categorías de forma que estos cambios, necesariamente deben ser realizados respetando este Criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

c). Profesionalidad.

La Dirección de la Empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido esta normativa específica cuando los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

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

III. PARTE DISPOSITIVA.

A. DECLARACION INICIAL.

Se acuerda que la Empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B. AMBITO.

El del vigente Convenio.

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

C. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES Y RÉGIMEN DE GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.

C.1. Cambios dentro del mismo Grupo Profesional.

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

C.1.1.1. Dentro de la misma Factoría o Centro de Trabajo.

a). Ambito.

Se designará el más moderno dentro del C. de Gastos donde se dé el sobrante.

b). Reclutamiento.

b.1. Categorías de Mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el Cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada, se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante. Se entenderá por categorías de entrada en las de:

- Mando.

- . Jefe de tercera Administrativo.
- . Jefe de tercera Técnico.
- . Jefe de tercera de Organización.
- . Delimitante Proyectista A.
- . Encargado de Encomienda.
- . Encargado.
- . Encargado de Vigilancia.
- . Jefe de sección de tercera.
- . Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
- . Agente de Estudios de segunda.
- . Agente de Métodos de segunda.
- . Agente Técnico de segunda.
- . Maestro segunda.

- Resto personal.

- . Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.



Grupo Subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente Principal.

Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calificador, Reproductor de Placas, Archivero-Bibliotecario.

c). Participación P.T.

Información a la Representación de los Trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2. De una Factoría o Dirección a otra.

a). Análisis.

Se designará el más moderno del Departamento donde se dé el sobrante.

b). Reclutamiento.

b.1. Categorías de Mando.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto de personal.

Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

c). Participación A.T.

Información con 3 días laborables de antelación a la realización del cambio a la Representación de los Trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

C.1.2 Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.

a). Análisis.

Se designará el más moderno de la Dirección o Direcciones generales que tengan sobrante.

b). Reclutamiento.

b.1. Categorías de Mando.

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en las mismas hubiere sobrante.

b.2. Resto de personal.

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiere sobrante.

c). Participación A.T.

Información con 3 días laborables de antelación a la realización del cambio a la Representación de los Trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

D. COMITÉ PARITARIO.-

D.1. Se constituirá un Comité Paritario de Representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores, cuyas funciones serán las siguientes:

- Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de Grupo profesional.
- Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.
- Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.
- Recibir información mensual numérica de personal sobrante por Factorías y categorías.
- Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas Representaciones podrán nombrar respectivamente 2 asesores del interior de la Empresa.
- Elaborar y aprobar, en su caso, a los largo del año 1989 una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias.

Si en el año 1989 se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2. En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E. GARANTÍAS.-

E.1. Garantías generales.-

a). El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, continuará con la categoría y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superiores, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y por supuesto, los plusas que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

b). En los cambios realizados para el desempeño de funciones de distinta categoría, si ésta fuera inferior a la que ostenta el trabajador se descenderá únicamente a las de la inmediata inferior o a funciones análogas de una categoría inferior en la agrupación económica inmediatamente inferior, complementada con el cuadro III.

En cuanto a la situación profesional y económica, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

c). El cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de 12 meses, transcurridos los cuales se entenderá existe una plaza de la categoría superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

El cambio de un trabajador de una categoría determinada al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia, no podrá tener una duración superior a 12 meses.

E.2. Garantías para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia.

Además de las garantías establecidas con carácter general en estas normas, se acuerdan las siguientes:

E.2.1. El tiempo máximo del cambio temporal, no rebasará los 12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

E.2.2. El transporte del trabajador será por cuenta de la Empresa.

E.2.3. La compensación por exceso de tiempo en el transporte, será la de hora y media por viaje de ida y vuelta. El importe de esta compensación se calculará implementando un 25% el valor/hora que se deduce de las tablas I y II de retribución unitaria contenidas en el Anexo IV del presente Convenio.

E.2.4. Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo reglamentario del cambio temporal (12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento) de una sola vez, con carácter voluntario o forzoso, no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de cambios durante un período que, como mínimo será de 4 años.

Esta misma garantía se aplicará también a aquellos trabajadores que hayan permanecido en esta situación durante un período mínimo de 7 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento, bien de una sola vez o en sucesivas.

Aquellos trabajadores que hayan sido cambiados temporalmente entre las factorías de Valladolid y Palencia y por cualquier causa se produzca suspensión del contrato de trabajo (enfermedad o accidentes y excedencias), la Empresa deberá retornarlos a la Factoría a que se ha producido el cambio hasta cumplir el plazo máximo reglamentario de 12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

E.2.5. Las indemnizaciones por traslado al Centro de Trabajo de Villanueva de Carrizosa (Palencia) de trabajadores de los Centros de Valladolid se fijan entre un millón y un millón y medio de pesetas para el caso de traslado definitivo y entre medio y un millón de pesetas para el traslado temporal durante tres años de trabajo real.

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

F. EXCEPCIONES.-

Están exentos de este régimen pactado de cambios y desplazamientos los siguientes casos:

- Trabajadores que desempeñen puestos de carácter especial (Cuadro IV).
- Trabajadores que hayan cumplido 50 años.
- Trabajadores oficialmente declarados como discapacitados de actividad (Anexo II del Convenio).
- Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.
- Traslados disciplinarios.

IV. DISPOSICIONES ACLARATORIAS.-

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la Empresa.
2. Se entienda a los efectos de estas normas que en relación con la categoría de Oficial de 3º del Grupo Obrero, la categoría de entrada es la de Especialista.  
El caso de Oficiales de 3º de los Talleres de Construcción y Reparación de Utillaje, Mantenimiento Industrial e Instalaciones y Mantenimiento Utiles y Afiliado a funciones de Especialista, se efectuará encuadrándolos en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuera factible, dentro de su Taller.

V.- DISPOSICION FINAL.-

Todos los casos no contemplados en Las presentes normas se regularán por la legislación aplicable.

CUADRO I.-

RELACION DE ESPECIALIDADES DEL GRUPO EMPLEADOS, SEGUN EL GRADO DE AFINIDAD PROFESIONAL, A EFECTOS DE CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.

ESPECIALIDAD SOLICITADA	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
AGENTES ESTUDIOS ELECTRICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS	TECNICOS Y VERIFICAD. ELECTRICOS
AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRICOS	TECNICOS Y VERIFICAD. ELECTRICOS
RESTO AGENTES ESTUDIOS	AGENTES METODOS	RESTO DE TECNICOS Y VERIFICADORES
AGENTES METODOS	RESTO AGENTES ESTUDIOS	RESTO VERIFICADORES
TECNICOS Y VERIFIC. ELECTRICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS
RESTO TECNICOS Y VERIFICADORES	AGENTES METODOS	RESTO AGENTES ESTUDIOS
TECNICOS MANTENIM. Y PREP. TRABAJO		
TECNICOS ORGANIZAC. Y CRONOMETRAJE		
TECNICOS VALORACION		
TECNICOS FORMACION		
TECNICOS SEGURIDAD		
TECNICOS INFORMATICA		
TECNICOS LABORATORIO		
RESTO TECNICOS		
ADMINISTRATIVOS		
CHOFER DE CAMION	CHOFER DE AUTOCAR	
CHOFER TURISMO	CHOFER DE AUTOCAR	CHOFER DE CAMION
LISTERO	ALMACENERO	
ALMACENERO	LISTERO	
CONSERJE	ORDERANZA	
ORDERANZA	CONSERJE	
TELEFONISTA	VIGILANTES (TODOS)	
VIGILANTE	VIGILANTE JURADO	VIGILANTE CONDUCTOR
VIGILANTE JURADO	VIGILANTE	VIGILANTE CONDUCTOR
VIGILANTE CONDUCTOR	VIGILANTE JURADO (CON CARNE)	VIGILANTE (CON CARNE)

CUADRO II.

RELACION DE ESPECIALIDADES DEL GRUPO OBRERO, SEGUN EL GRADO DE AFINIDAD PROFESIONAL, A EFECTOS DE CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.-

ESPECIALIDAD SOLICITADA.-	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
AFILADOR	RECTIFICADOR	TORNERO
AJUSTADOR	MATRICERO	
ALBAÑIL		
CALEFACTOR	FONTANERO	
CARPENTERO		
CARRILLERO		
CERRAJERO		
COSTURERO		
CHAFISTAS DEL AUTOMOVIL	CALDERERO	
ELECTRICOS DEL AUTOMOVIL	ELECTRICO MTO. METODOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES
ELECTRICO MTO. INSTALACIONES	ELECTRICO MTO. METODOS	
ELECTRICO MTO. METODOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES	
ELECTRONICOS		
EMPALMADORES TELEFONOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES	
FLUIDOS	MECANICO MTO. METODOS	MECANICO MTO. INSTALACIONES
FONTANERO	TUBERO	CALEFACTOR
FRESADOR	PUNTEADOR	MANDRINADOR
GRUISTA		
GUARNECEDOR		
MANDRINADOR	PUNTEADOR	FRESADOR
MAQUINISTA CENTRAL TERMICA		
MATRICERO	AJUSTADOR	
MECANICO DEL AUTOMOVIL	MONTAJE MOTOR	MONTAJE ORGANOS
MECANICO MANTENIM. INSTALACIONES	MECANICO MANTENIM. METODOS	
MECANICO MANTENIM. MAQUINAS COSER	MECANICO MANTENIM. METODOS	MECANICO MANTENIM. INSTALACIONES
MECANICO MANTENIM. METODOS	MECANICO MANTENIM. INSTALACIONES	
MONTADOR UTILES ASIENTOS	MONTADOR UTILES ENSAMBLES	
MONTADOR UTILES ASIENTOS-ENSAMBLES	MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	
MONTADOR UTILES ENSAMBLES	MONTADOR UTILES ASIENTOS	
MONTADOR UTILES PRENSAS GRANDES	MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	
MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	MONTADOR UTILES PRENSAS GRANDES	
MODELISTA		

ESPECIALIDAD SOLICITADA.-	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
OFICIAL MONTAJE MOTOR	MONTAJE ORGANOS	
OFICIAL MONTAJE ORGANOS	MONTAJE MOTOR	
OFICIAL MOTOR PREPARADOR		
OFICIALES REC. MAQUINAS	MECANICOS MANTI. METODOS	
PINTOR INDUSTRIAL		
PINTORES DEL AUTOMOVIL		
PREPARADOR DE ARMARIO		
PUNTEADOR	FRESADOR	MANDORNADOR
RECTIFICADOR	TORNERO	FRESADOR
SOLDADOR	CHAPISTA	CALDERERO
TAPICERO		
TORNERO		
TUBERO	PONTANERO	CALEFACTOR
VERIFICADOR G.O. CHAPA	VERIFICADOR ENSAMBLÉS-ASIENTOS	VERIFICADOR MONTAJE-MECANICO
VERIFICADOR G.O. ENSAMBLÉS-ASIOS.	VERIFICADOR G.O. CHAPA	
VERIFICADOR G.O. GUARNECIDO	VERIFICADOR G.O. MONTAJES-MECANICO	
VERIFICADOR G.O. MONTAJE-MECANICO	VERIFICADOR G.O. ENSAMBLÉS-ASIENTO	
VERIFICADOR G.O. PINTURA	VERIFICADOR G.O. CHAPA	

C U A D R O III

RELACION DE CATEGORIAS CONSIDERADAS COMO INMEDIATA INFERIOR DE AQUELLAS QUE NO LA TIENEN.

C A T E G O R I A	CATEGORIA CONSIDERADA INMEDIATA INFERIOR.
<b>GRUPO OBRERO.</b> Agente Producción 36. Mozo Especializado Almacén.	Especialista. Peón.
<b>GRUPO SUBALTERNO.</b> Chófer autocar. Chófer camión. Dependiente Principal. Lixero.	Chófer turismo. Chófer turismo. Dependiente Auxiliar. Auxiliar Administrativo.
<b>GRUPO TECNICO.</b> Agente Estudios 31.	Técnico 18 y Analista 14, Técnico Organización 14, Delineante 18, Agente Seguridad 18, Verificador 18.
Agente Métodos 30.	Técnico 14, y Analista 14, Técnico Organización 18, Delineante 18, Agente Seguridad 18, Verificador 14.
Agente Seguridad 24.	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calificador y Verificador 30.
Agente Técnico 31.	Técnico 18 y Analista 14, Técnico Organización 18, Delineante 18, Agente Seguridad 18, Verificador 18.
Verificador/30. (G.T.)	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calificador.

C U A D R O IV

PUESTOS A EXCLUIR DE LOS CAMBIOS FORZOSOS POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES (PUESTOS DE CARACTER ESPECIAL)

1.- COMUN A TODAS LAS DIRECCIONES.

- Personal staff de los Directores y del Consejo de Administración.
- Secretarios/as de los Departamentos.
- Responsables de oficina.
- 1 Jefe Técnico o Administrativo por Departamento y, en casos excepcionales, 1 en algunos Servicios (ejemplo de Personal).

2.- DIRECCION GENERAL-SECRETARIA GENERAL TECNICA.

- Personal de Asesoría Fiscal.
- Personal de Asesoría Jurídica.

3.- DIRECCION DE ESTUDIOS Y PLANIFICACION.

- Personal que realiza encuestas de mercado.
- Personal relacionado con RENAULT-francia.

4.- DIRECCION DE ASUNTOS SOCIALES.

- Dirección de Estudios y Estrategia.
- Personal que elabora informes confidenciales.
- Economato: Compradores.
- Vigilancia.
- Personal de Oficina.
- Reprografía:
  - Personal técnico de Artes Gráficas (guillotina, offset y encuadernación).
  - Personal de relaciones exteriores.
  - Equipo de estudio Sistemas Sociales.

5.- DIRECCION DE COMUNICACION.

- Sopertes Internos.

6.- DIRECCION DE COMPRAS.

- Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).
- Inspectores Proveedores.

7.- DIRECCION INDUSTRIAL.

- MOTORES.
- Jefe Sección Metaigrafía (Laboratorio Central).

CARRROCERIAS.

- Ninguno.

DIRECCION PRODUCTO.

- Ninguno.

FACTORIA PALENCIA.

- Jefe Laboratorio Pintura.
- Jefe Laboratorio Electrónica.
- Producción.
- Jefe Sec. responsable de modificaciones y lanzamientos.

FACTORIA SEVILLA.

- Ninguno.

DIRECCION INGENIERIA.

- Instalaciones:

- . Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.
- . Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Mantenimiento y Transporte.
- . Personal de proyectos, facturación y control de obras e -- instalaciones.
- . Personal cualificado de Taller Central.

- Métodos Centrales:

- . Personal para adquisición de bienes de Equipo.
- . Personal especializado en medios de Mantenimiento, Transporte y Utilillaje.
- . Agente de Métodos.

MONTAJE-1PRODUCCION.

- Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
- Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

MONTAJE-2

- Jefe Laboratorio.
- Producción.
- Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
- Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
- Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

C A P I T U L O IICAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOVILIDAD FUNCIONAL.I.- EXPOSICION DE MOTIVOS.

Las circunstancias actuales de la Empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario adoptar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra Empresa, así como el mantenimiento del empleo.

II.- CONSIDERACION GENERAL.

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad, en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la Empresa considere como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

III.- TIPOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL.

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- a).- Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- b).- Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.
- c).- Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Selección-Promoción-Formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exista la organi-

zación del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este período será determinado por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

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

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

Si esta O.T.V. se declarara desierta, el Departamento de Selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviere consolidados.

IV.- ORGANOS QUE INTERVIENEN.

- . El Departamento de Selección-Promoción-Formación.
- . El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.
- . Las Jefaturas de Personal correspondientes.
- . Los Departamentos afectados por el cambio.
- . Asesores.

V.- COMPETENCIAS.

Los Departamentos de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, enmarcadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

VI.- LÍMITES DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

1.- La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.

2.- Así mismo este tipo de movilidad de carácter obligatorio solo podrá darse dentro del mismo Grupo Profesional.

## VII.- GARANTÍAS.

## A.- SALARIO.

- A.1.- Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a Agrupación inferior.
- A.2.- Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.
- A.3.- Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

## B.- PUESTO DE TRABAJO.

- B.1.- En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a su puesto sustituir al que desempeñaba anteriormente.

## C.- VOLUNTARIEDAD.

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

## D.- FORMACIÓN.

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación, en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Formación-Formación informando a la Representación de los Trabajadores.

- E.- En ningún caso la Movilidad Funcional obligatoria podrá implicar una Movilidad Geográfica.

## VIII.- PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

## ANEXO VIT

ACUERDO DE PLAN SOCIAL EN FASA - RENAULT  
PARA EL QUINQUENIO 1989-1993. SUSCRITO ENTRE  
LA DIRECCION DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ INTERCENTROS

A lo largo de 1988, formalmente desde el 5 de Mayo, se han venido celebrando numerosas reuniones entre el Comité Intercenros y la Dirección de la Empresa, en las que está ha expuesto el PLAN SOCIAL para el quinquenio 1989-1993, concretando, a petición de la Representación de los Trabajadores, diversos extremos en un trabajo conjunto, hasta elaborar un proyecto que permite afrontar el reto que plantea la entrada en el Mercado Común, como se ha llamado, el DESAFÍO-92.

El Plan Social que se acuerda está contenido en las Actas de la negociación, en la documentación que se adjunta y en las precisiones y aclaraciones que se detallan a continuación, todo lo cual, constituye el ACUERDO alcanzado.

## A.- PANORAMA INDUSTRIAL.

## A.1.- REMODELACION DE LOS MONTAJES.

El proyecto industrial ha previsto que en el año 1991 la producción se concentre en Montaje-II y Palencia, ya que la Factoría de Montaje-I, que es la más antigua de la Empresa, no permite, por falta de espacio y diseño de las instalaciones, su transformación para una producción en gran serie. Es preciso pasar de tres a dos Factorías con capacidad de 900 vehículos al día cada una de ellas, con intención técnica para obtener la máxima eficiencia.

Los trabajadores de Montaje-I se irán integrando progresivamente en otras Factorías, sin que se les apliquen medidas distintas que al resto de los trabajadores de FASA.

En consecuencia, no habrá perjuicio para los trabajadores cuya situación en el nuevo plan industrial es idéntica a la del resto.

A tal fin, a medida que vaya disminuyendo la actividad en la Factoría de Montaje-I, los trabajadores a ella asignados se irán integrando en otras Factorías o establecimientos de los Centros de Trabajo de Valladolid, principalmente a Montaje-II.

El traspaso de los trabajadores de Montaje-I a otras Factorías de Valladolid será trabajo en la Comisión de Movilidad, respetando la categoría y profesionalidad que venían desempeñando, en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores de FASA-RENAULT.

## A.2. RESTO DE LAS FACTORIAS.

En cuanto a la Factoría de Carrocerías, el conjunto de medidas previsto supone un aumento de la actividad, ya que pasaríamos de 100.000 a 104.000 toneladas de chapa trazo formada en el mismo periodo.

Respecto de la Factoría de Motores, después de las grandes inversiones realizadas, además de las previstas, van a tener una actividad sostenida durante los próximos años que le permitirá estar en consonancia con las del resto de la Empresa.

En cuanto a la Factoría de Sevilla, se efectuarán durante el transcurso del Plan Social aquellos cambios e inversiones necesarios que permitan la renovación y/o transformación del equipo industrial.

Todas estas previsiones se han reflejado en la información suministrada en numerosas reuniones y, posteriormente, recogidas en el exhaustivo dossier que se entregó al Comité Intercenros y que se adjunta al presente Acuerdo.

## A.3. DESAFECTACIONES.

Podrá ser objeto de desafectación todo lo que no constituye la actividad principal de la Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar previamente a la Representación de los Trabajadores antes de proceder a cualquier desafectación de actividades y, en todo caso, la previsión máxima de personal afectado no superará las 1.000 personas en el quinquenio de referencias.

Respecto del Servicio de Vigilancia, se aclara que la Empresa no desafectará el mismo con carácter global, sino que, a medida que se produzcan vacantes, podrá contratarse parcialmente la prestación del servicio con empresas del exterior.

## A.4. CENTRO DE ENTREGAS Y EXPEDICIONES.

Se ofrecerá a los trabajadores de la propia unidad productiva, con carácter voluntario, la incorporación a C.A.T., quedando el nuevo empresario surogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior. Además, tendrán garantizados durante tres años los mismos incrementos económicos generales, jornada y otros beneficios que puedan ser aplicables, que los trabajadores de FASA. Quedan de esta manera, de futuro, como derecho adquirido, las condiciones existentes al tercer año de incorporación a C.A.T., a partir del cual, las mejoras ya pactadas se irán negociando en C.A.T.

Asimismo hasta el 31.12.93 los así incorporados a C.A.T. podrán voluntariamente extinguir su contrato de trabajo, percibiendo la misma indemnización que hubiera correspondido por el Plan de Bajas, de haber permanecido en FASA-RENAULT.

Para el caso de que no se cubrieran por el procedimiento anterior la totalidad de los efectivos precisos, se ofrecerán idénticas condiciones al resto de los trabajadores.

Por último, de no cubrirse la totalidad de los puestos requeridos con voluntarios, la Dirección de la Empresa y el Comité Intercenros se reunirán para llegar a una solución pactada entre ambas partes, en cualquier caso, las medidas a adoptar tendrán carácter voluntario.

## B) PLAN DE BAJAS Y EXPEDIENTES DE REGULACION.

- B.1. PLAN DE BAJAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS, cuyo contenido se expresa en las Actas de las reuniones celebradas a este fin y en los documentos que, como Anexo, se adjuntan a la presente.

Las Normas adjuntas tienen un carácter meramente divulgativo, sin que por ello pueda interpretarse su contenido en sentido literal, debiendo entenderse más bien a la luz de la realidad global que las mismas contemplan.

La Dirección de la Empresa se reserva en todo momento la facultad de modificar, suspender o dejar sin efecto el presente Plan de Bajas, sin perjuicio del mantenimiento de los compromisos individuales adquiridos hasta el momento de adoptar dicha decisión y, informando previamente a la Comisión de Seguimiento del Plan Social.

La Dirección de la Empresa conserva la facultad de veto, salvo en los casos de renuncia expresa de trabajadores de mayor edad y personal con disminuciones físicas o simultáneas solicitantes del Plan Medicinal.

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

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

Se tendrá por celebrado el período de consultas a que se refiere la legislación vigente para la remisión a la Administración de dicho Plan de Bajas voluntarias a efectos de su oportuna aprobación, como expediente de regulación de empleo concluido con acuerdo entre las partes.

Una vez aprobado por la Autoridad Laboral dicho expediente, la aplicación del mismo por la Dirección de la Empresa se efectuará en los períodos temporales que, a lo largo del quinquenio, la misma considere oportuno. Salvo las bajas que hayan de producirse por razones de edad que deberán tener efecto en el mes en que se alcance la misma.

La aplicación del Plan de Bajas en 1988 se efectuará utilizando el expediente de regulación de empleo nº 267/87 aprobado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 10.11.87, si bien podrán optar, los que deseen acogerse, entre percibir las indemnizaciones aprobadas por dicha Resolución o las correspondientes al Plan 89-93.

Se aclara que, además de los 720.000 millones destinados a inversiones que figuran en el dossier de datos adjunto se destinan más de 50.000 millones para financiar el Plan de Bajas.

La Comisión de Seguimiento analizará aquellas medidas que puedan influir en las garantías pactadas dentro del Plan Social, con el objeto de mantener el espíritu de lo acordado en sus diferentes modalidades (menos de 35 ó 53 años, mayores de 35 ó 53 años).

#### B.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.

La Representación de los Trabajadores informará favorablemente una vez entregada por la Empresa la oportuna documentación donde se constate el desfase entre la producción y las ventas previstas. Los expedientes de regulación de la producción que la Dirección de la Empresa estime preciso plantear en el quinquenio de referencia, y que podrán afectar a la totalidad de la plantilla, una vez obtenidas las prestaciones por desempleo (parcial o total), de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo, se garantizará la percepción de una cantidad equivalente al líquido que hubieran percibido de haber trabajado.

La Dirección de la Empresa, durante la vigencia del Plan, aplicará estos expedientes en la modalidad legal, si la hubiere, que no perjudique las bases que hayan de servir para el cálculo de las futuras pensiones de jubilación de aquellos trabajadores que se puedan acoger al Plan.

#### C. OTRAS CONDICIONES LABORALES.

##### C.1. JORNADA DE TRABAJO.

La Dirección de la Empresa ofrece la siguiente reducción de jornada:

Año 1989: dos jornadas, es decir 1.751,50 horas (MIL SETECIENTAS CINCUENTA Y UNA HORAS CON CINCUENTA CENTESIMAS) de trabajo real al año, para 1989.

Año 1990: dos jornadas, es decir 1.738 horas (MIL SETECIENTAS TREINTA Y SEIS HORAS) de trabajo real al año, para 1990.

Esta reducción se aplicará a descansar sábados. Hasta llegar al descanso de todos los días del año, una vez se descansen todos, la reducción se aplicará como corresponde en el calendario.

Años 1991 a 1993: la duración de la jornada será negociada con el Convenio sobre la base de estar entre las más bajas del sector del automóvil en condiciones de homogeneidad.

En el caso de que por disposición legal obligatoria haya de modificarse la jornada de trabajo, se aplicará lo previsto al respecto en el vigente Convenio Colectivo (artículos 9 y 11).

##### C.2. RITMOS.

La Dirección de la Empresa se compromete a estudiar, con juntamente con la Representación de los Trabajadores, a lo largo de 1989, la conveniencia o no del establecimiento de pausas en las cadenas de Montaje de "PASA-RENAULT", si por cualquier causa no se pudiese alcanzar un acuerdo con la Representación de los Trabajadores en 31.3.89, se pagará un plus a partir del 1.9.89, a los trabajadores que, exclusivamente, ocupen puestos de cadena rígida consistente en 10 pesetas/hora por el tiempo de trabajo a prima.

#### O1 PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

##### O.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN SOCIAL.

La Dirección de la Empresa está de acuerdo en la creación de una Comisión Mixta para la vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo, y que la Representación de los Trabajadores se constituya por Representantes que hayan intervenido en la elaboración y discusión del mismo.

##### O.2. COMISIÓN CENTRAL PARITARIA DE SALUD LABORAL.

La Dirección de la Empresa está de acuerdo en constituir la Comisión Central Paritaria de Salud Laboral para tratar estos temas.

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

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

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

##### COMPOSICIÓN.

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estará compuesta por 8 miembros, 4 por parte de la Empresa y otros 4 por parte de la Representación de los Trabajadores, a designar por cada Representación.

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

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

##### O.3. COMISIÓN PARITARIA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Para mantener la indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción, las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización de las instalaciones, robotización de las mismas y racionalización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad del producto).

En la actualidad existe una Comisión de Nuevas Tecnologías en la que se viene informando a la Representación de los Trabajadores de las acciones llevadas a cabo.

La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria información previa a las nuevas tecnologías, suficientemente amplia, a la Representación de los Trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

##### O.4. COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

Ante la necesidad de una nueva Clasificación Profesional en la Empresa, como elemento básico de la optimización y gestión de los recursos humanos de la misma, se hace evidente que el diálogo es un instrumento esencial; en consecuencia, ambas partes se comprometen a negociar una nueva Clasificación Profesional.

Cara a esta nueva Clasificación Profesional, es obviamente necesaria la formación continua en nuestra Empresa.

Esta formación ha de permitir la evolución de los trabajadores y evitar la marginación de los mismos, fomentando su mejor adecuación a los puestos de trabajo.

La Empresa se compromete a dar participación a los Representantes de los Trabajadores en el diseño de la formación y en los objetivos a conseguir con la misma.

La Dirección de la Empresa contemplará favorablemente la posibilidad de que la formación, por necesidades de la Empresa, se realice en horas de trabajo.

##### COMPOSICIÓN.

Esta Comisión Paritaria estará formada por 14 miembros, 7 pertenecientes a la Representación de los Trabajadores y 7 por parte de la Dirección de la Empresa.

Las normas de funcionamiento de esta Comisión se pactarán en el seno de la misma.

#### O2 OTRAS MATERIAS.

##### O.1. MOVILIDAD

##### INCENTIVOS PARA LA MOVILIDAD A PALENCIA.

Los trabajadores de Valladolid que voluntariamente decidan acogerse a la fórmula de trabajar durante 3 años en la Factoría de Palencia podrán cobrar las compensaciones establecidas, bien mes a mes o bien de una sola vez (se arbitrarán la fórmula jurídica correspondiente para resolver los casos en que volvieran a Valladolid antes de cumplir los 3 años establecidos).

**MOVILIDAD ENTRE FACTORIAS DE VALLADOLID.**

Se acepta la aplicación durante 1 año de la norma pactada por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Movilidad, que se adjunta.

Transcurrido este plazo, se analizará su funcionamiento y se determinará su prórroga o revisión.

**LISTA DE PUESTOS DE TRABAJO INMOVILES.**

La Dirección de la Empresa revisará la actual lista de puestos que considere exentos de movilidad.

El procedimiento para el establecimiento de esta lista será una nota del Departamento con el visto bueno del Director de la factoría enviada al Departamento de Selección.

Dichas listas serán analizadas a nivel de Comité de Empresa de cada Factoría y, posteriormente, serán debatidas en el seno de la Comisión de Movilidad.

**E.2. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

La Dirección de la Empresa manifiesta que mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias y adquirirá el compromiso de reflexionar y comentar a posteriori con la Representación de los Trabajadores los motivos de su realización.

**E.3. PLANTILLA.**

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para el rejuvenecimiento de la plantilla, mediante la contratación de trabajadores, con carácter temporal o indefinido, si las circunstancias coyunturales lo permiten.

**E.4. JUBILACION OBLIGATORIA A LOS 65 AÑOS PARA LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA SIN INDEMNIZACION.****F. CLAUSULAS FINALES.****F.1. GARANTIA DE EMPLEO.**

La Dirección de la Empresa se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo (extinción de contratos) de carácter forzoso durante el quinquenio de referencia, una vez aprobadas por la Administración las correspondientes prestaciones de desempleo previstas en el presente Acuerdo. En consecuencia, durante la vigencia del presente Acuerdo no podrá haber otras medidas de reducción colectiva y forzosa de plantillas distintas de la acordada.

**F.2. INCLUSION EN CONVENIO COLECTIVO.**

Todos los acuerdos que anteceden se incorporarán al Convenio Colectivo, por lo que tales materias no podrán ser objeto de nueva negociación en el ámbito temporal correspondiente al quinquenio de referencia, salvo en las partes en que expresamente queda abierta la concreción. Asimismo, el Plan de Bajas se incorporará como Anexo al Convenio, formando parte del mismo.

Como medida indispensable para el mantenimiento del empleo, igualmente se incorporará a los Convenios Colectivos la jubilación obligatoria a la edad de 65 años para la totalidad de la plantilla de la Empresa, sin excepción alguna, y sin que proceda abonar por esta causa ninguna indemnización.

La jubilación obligatoria ha de entenderse condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24433** RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.478/1982, promovido por «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 5 de diciembre de 1981 y 28 de septiembre de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.478/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 5 de diciembre de 1981 y 28 de septiembre de 1982, se ha dictado, con fecha 4 de abril de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de diciembre de 1981, por

el que se concedió la marca 955.858, denominada «103 Oro», a favor de la firma «Manuel Fernández, Sociedad Anónima», y contra el de 28 de septiembre de 1982, desestimatorio del recurso de reposición interpuesto contra el anterior, todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de mayo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**24434** RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 131/1983, promovido por «Diamonds Shamrock Corporation», contra acuerdos del Registro, de 5 de enero y 11 de octubre de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 131/1983, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Diamond Shamrock Corporation», contra resoluciones de este Registro, de 5 de enero y 11 de octubre de 1982, se ha dictado, con fecha 21 de abril de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «Diamond Shamrock Corporation», representada por el Procurador señor Ungria López, contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial, de 5 de enero y 11 de octubre de 1982, que denegaron la concesión de la marca 958.371 «Verdisol», debemos confirmar y confirmamos las mismas por estar ajustadas a Derecho, sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos, la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de mayo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**24435** RESOLUCION de 30 de mayo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 877/1982, promovido por «Quely, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 20 de julio de 1981 y 23 de abril de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 877/1982, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Quely, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 20 de julio de 1981 y 23 de abril de 1982, se ha dictado, con fecha 27 de octubre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Quely, Sociedad Anónima», representada por el Procurador de los Tribunales don Lorenzo Tabanera Herranz, contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 23 de abril de 1982, que desestimó recurso de reposición y confirmó resolución de 20 de julio de 1981, denegatoria de la inscripción de la marca 946.159, denominada «Quelysa», declaramos que dichas resoluciones son ajustadas al ordenamiento jurídico, confirmando las: sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de mayo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.