

de la Marina Mercante (Inspección General de Enseñanzas Superiores Náuticas) el oportuno certificado oficial a la vista de la certificación emitida por el Instituto Politécnico Marítimo Pesquero de Pasajes, en la que conste que han superado las pruebas establecidas.

Quinto.—Esta homologación tendrá validez por un año, a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pudiéndose prorrogar a la vista de la memoria, planes de estudios, prácticas y demás documentación que presente el Instituto Politécnico Marítimo Pesquero, sobre los cursos realizados en base a esta homologación.

Sexto.—Al objeto de comprobar que el desarrollo de los cursos se adecua a los niveles de calidad y profesionalidad necesarios, la Inspección General de Enseñanzas Superiores Náuticas efectuará inspecciones periódicas de los mismos.

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

Madrid, 28 de junio de 1995.—El Director general, Pedro Anatael Menses Roque.

Ilmo. Sr. Inspector general de Enseñanzas Superiores Náuticas.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**17661** RESOLUCION de 27 de junio de 1995, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 4/1.134/1993, interpuesto por la titularidad del centro «Nuestra Señora de la Asunción», de Burgos.

En el recurso contencioso-administrativo número 4/1.134/1993, interpuesto en nombre y representación del Arzobispado de Burgos, titular del centro de Educación Primaria/EGB «Nuestra Señora de la Asunción», de Burgos, contra la Orden de 13 de abril de 1993, por la que se disminuía en dos el número de unidades concertadas al centro «Nuestra Señora de la Asunción», la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 31 de enero de 1995, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la representación procesal del Arzobispado de Burgos, titular del colegio de Educación Básica «Nuestra Señora de la Asunción», de Burgos, contra la Orden a que se contraen estas actuaciones, las que confirmamos por ser ajustadas a Derecho, con todos los efectos inherentes a esta declaración. Sin expresa imposición de costas.»

Dispuesto por Orden de 7 de junio de 1995, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 27 de junio de 1995.—La Directora general, Carmen Maestro Martín.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia en Burgos.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**17662** RESOLUCION de 22 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima» (RECSA).

Visto el texto del I Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima» (RECSA) (código de Con-

venio número 9009722), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación, de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 22 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES (1995-1996)

#### Declaración de objetivos

Se declara objetivo fundamental para la continuidad de la empresa el del aumento de su competitividad, aprovechando al máximo sus posibilidades en el mercado que le es propio.

Para ello se declara igualmente objetivo fundamental la formación continua y permanente de todos los empleados por parte de la empresa, con el fin de ofrecer la máxima calidad en el servicio al cliente en el seno de una organización dinámica y reactiva.

#### CAPITULO I

#### Objeto y ámbito

##### Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio, único para toda la empresa, regula las relaciones entre la sociedad «Renault España Comercial, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

##### Artículo 3. Ambito personal.

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

- El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.
- El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de mando superior. No obstante, le será aplicable el presente Convenio en todas aquellas materias para las que no se haya previsto por la empresa para ese colectivo un régimen más favorable.

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada previstas en la legislación laboral y al personal contratado a tiempo parcial, sin perjuicio de que sus relaciones con la empresa se rijan por lo dispuesto en sus específicas normativas reguladoras, les será igualmente aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en todas aquellas materias compatibles con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

##### Artículo 4. Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1995, su duración será de dos años a contar desde la fecha indicada, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1996. Sin embargo, sus cláusulas normativas se entenderán automáticamente prorrogadas por la tácita, de año en año, hasta que cualquiera de las partes denuncie el Convenio en debida forma y con una antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso.

Asimismo, el presente Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos, en sus cláusulas normativas, durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio

que lo sustituya, y cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la indicada fecha de expiración.

#### Artículo 5. *Absorción, compensación y sustitución de condiciones.*

Salvo pacto expreso en contrario, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

Asimismo, la entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de todas 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.

#### Artículo 6. *Tramitación del Convenio.*

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

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

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

2. Esta Comisión desempeñará funciones de arbitraje y conciliación, previas a la vía jurisdiccional, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores. Asimismo, estos últimos podrán contar con el apoyo de hasta un máximo de dos asesores, con voz pero sin voto, pertenecientes necesariamente a la plantilla de RECSA.

Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Todos los representantes deberán ser nombrados, si fuera posible, de entre aquellos que formaron parte en su momento de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

4. La Comisión Paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la empresa o de la representación de los trabajadores del conjunto de la empresa, reuniéndose a petición de cualquiera de las dos partes.

En la petición de reunión deberán recogerse, detalladamente, las cuestiones cuya interpretación se plantea o los casos en que se considere que existe incumplimiento de lo pactado en Convenio.

5. La Comisión publicará los oportunos acuerdos interpretativos del Convenio (acuerdos que tendrán la misma fuerza vinculante que este último), dando copia de los mismos a la Dirección de RECSA, y a la representación legal de los trabajadores.

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

## CAPITULO II

### Jornada y descanso

#### Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real para los años 1995 y 1996 será de mil setecientos veintiocho horas y veinticinco centésimas; debiendo añadirse, a las horas de trabajo real acordadas, el tiempo de descanso para determinar la jornada de presencia, cuando ésta sea jornada continuada.

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

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

3. Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y períodos 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 cual-

quier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

4. La duración de la jornada diaria (reservando treinta y siete minutos para efectuar la comida en el centro que dispone de comedor colectivo) será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse cada año el calendario laboral.

5. Sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 10.1, durante la vigencia temporal del presente Convenio se trabajará de lunes a viernes, excepto en las Direcciones Regionales donde el sábado tendrá carácter de laborable.

#### Artículo 9. *Calendarios y horarios.*

1. Anualmente la Dirección de la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios generales para cada centro de trabajo o dependencia con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y antes de proceder a su publicación, la Dirección mantendrá un máximo de dos reuniones consultivas con la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo sobre el contenido de tales calendarios y cuadros horarios.

3. Los calendarios y cuadros horarios confeccionados por la empresa podrán ser susceptibles de control por la jurisdicción laboral a instancias de la representación de los trabajadores. De optarse por ello, la Dirección de la empresa aplicará provisionalmente los calendarios y cuadros 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.

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

4. El traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente no deniegue esta posibilidad la autoridad laboral, deberá acordarse con la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 10. *Vacaciones generales.*

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables, contando como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

2. Las vacaciones normalmente serán colectivas, disfrutándose preferentemente en verano (del 15 de junio al 15 de septiembre) y en Navidad, pero garantizando en todo momento unas coberturas mínimas para la adecuada atención a clientes durante esos períodos. Con este fin, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, podrán articularse las siguientes medidas:

2.1 La Dirección podrá fijar, dentro de aquellos períodos generales de disfrute, turnos de vacaciones para las distintas áreas de la empresa, de acuerdo con las siguientes reglas básicas:

a) El número de turnos necesarios y el número de trabajadores presentes en cada uno de ellos, serán señalados por la empresa antes del día 31 de marzo de cada año.

b) Para la adscripción de los trabajadores a los distintos turnos se tratará de combinar las necesidades del servicio con los intereses de los trabajadores, facilitando la adscripción voluntaria de los mismos a los turnos que se prevean. No obstante, si por esta vía no se lograra la cobertura requerida, la asignación de los trabajadores a cada turno de vacaciones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

La asignación será rotativa.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia a que sus fechas de disfrute coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

2.2 La Dirección podrá desplazar el disfrute de hasta un máximo de cinco días laborables de vacaciones, fuera de los períodos generales expresados anteriormente, a otros períodos de menor actividad en el área de que se trate; todo ello de acuerdo con las siguientes reglas:

El desplazamiento de fechas deberá comunicarse a los trabajadores afectados con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Los trabajadores afectados por el cambio percibirán un «plus de vacaciones especiales», cuya cuantía se cifra en el 16 por 100 de la retribución ordinaria correspondiente a los días de vacaciones realmente desplazados. Este plus no se percibirá cuando el cambio de fechas de disfrute de vacaciones, fuera de los períodos generales, se realice a propuesta exclusiva del trabajador, y ésta fuera aceptada por la empresa.

3. Con relación al nacimiento del derecho al disfrute y al cómputo de las vacaciones se tendrán en cuenta las siguientes reglas generales:

a) El derecho al disfrute se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla. Aplicándose este criterio de proporcionalidad tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

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

c) La adquisición del derecho a los veinticinco días laborables de vacaciones anuales, o la parte proporcional de los mismos, se computará, con independencia de la fecha real de disfrute en cada caso concreto, tomando como referencia el período comprendido entre el 1 de septiembre del año en curso y el 31 de agosto del año siguiente.

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

e) Las variaciones individuales en fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

#### Artículo 11. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

1. En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento, manteniendo la Dirección una política de mínima realización de horas extraordinarias.

2. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada máxima anual fijada en el presente Convenio.

3. Se considerarán como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Las efectuadas en períodos punta de producción.
- Las necesarias para la preparación, lanzamiento y comercialización de nuevos productos.
- Las invertidas en la realización de inventarios y cierre contable anual.
- Las derivadas del servicio a clientes en festividades locales o autonómicas.
- Las empleadas en tareas de mantenimiento, seguridad o las generadas por causa de averías.

Los Comités de Empresa (o Delegados de Personal en su caso) estarán facultados para efectuar el visado de las horas estructurales.

4. 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.

5. La empresa, con carácter mensual y a nivel de centro de gastos, facilitará a la representación de los trabajadores el número de horas extraordinarias que se efectúen.

6. El valor de las horas extraordinarias para su abono es el fijado en la tabla correspondiente contenida en el anexo I del presente Convenio.

### CAPITULO III

#### Retribución del trabajo

##### Artículo 12. Conceptos retributivos.

1. **Retribución ordinaria:** Es la que corresponde abonar, por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo, a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo; siendo su cuantía la determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo I de este Convenio.

2. **Retribuciones extraordinarias y especiales:** Junto a las 12 mensualidades ordinarias, el salario bruto anual viene integrado también por cuatro complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

- Dos retribuciones extraordinarias en julio y Navidad, satisfaciéndose cada una de ellas a razón de treinta días de retribución ordinaria.
- Dos gratificaciones especiales en marzo y septiembre, satisfaciéndose de acuerdo con los valores fijados en el anexo I del presente Convenio.

Estos complementos extraordinarios 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 estas gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, las percibirán en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la empresa se percibirá, asimismo, la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y septiembre, se mantendrán los mismos criterios, salvo en lo referente a los períodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de septiembre a febrero y de febrero a septiembre. La gratificación de marzo se abonará con la paga ordinaria correspondiente a febrero y la de septiembre en la nómina del mes de agosto.

3. **Antigüedad:** El complemento personal de antigüedad se abonará por trienios vencidos y hasta un máximo de seis; siendo la tabla de valores correspondientes a los mismos la que figura en el anexo I de este Convenio.

El cómputo de los trienios 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.

El complemento de antigüedad se devengará en las mismas condiciones que la retribución ordinaria y en las 12 pagas de la misma.

4. **Plus de Jefe de Equipo:** Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de las categorías de profesionales de oficio (Oficiales 1.ª, 2.ª o 3.ª obreros) que efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

Para este caso se prevé, como complemento de puesto, un plus consistente en un 16 por 100 sobre la retribución ordinaria de su categoría. 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 ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

##### Artículo 13. Remuneración de vacaciones, licencias y ausencias retribuidas.

Los conceptos retributivos a abonar en vacaciones serán la retribución ordinaria, el complemento personal de antigüedad y, en su caso, el plus de Jefe de Equipo.

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas, serán abonadas de conformidad a lo previsto en el cuadro-resumen que se incluye en el anexo número II del presente Convenio Colectivo.

### CAPITULO IV

#### Organización del trabajo

##### Artículo 14. Asignación de tareas.

Es facultad de la empresa, de acuerdo con la legislación laboral, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto; así como realizar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la organización del proceso productivo.

##### Artículo 15. Clasificación profesional.

1. Sin menoscabo de la necesaria flexibilidad en la organización, el personal se clasificará, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación laboral en los grupos que a continuación se señalarán. Asimismo, y a efectos de determinación de los niveles retributivos se indicarán, dentro de aquellos grupos, las categorías correspondientes:

**Grupo I. Obrero y Subalterno:**

Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Oficial de 3.ª, Almacenero, Conductor, Ordenanza, Especialista y Peón

**Grupo II. Técnico y Administrativo:**

Jefe de 1.ª, Jefe de 2.ª, Jefe de 3.ª, Jefe de Taller, Contramaestre, Encargado, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar Administrativo y Telefonista.

## Grupo III. Técnico-Titulado:

Ingenieros y Licenciados, Peritos e Ingenieros Técnicos.

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

Artículo 16. *Ascensos y cambios de nivel salarial.*

## A) Ascensos:

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

2. Para la cobertura de las vacantes que pudieran existir en la empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas de la misma, se establece, respetando los principios básicos de aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional, el siguiente sistema de ascensos:

2.1 El ascenso de los trabajadores a puestos que impliquen supervisión sobre otros empleados, mando o relación de confianza, serán en todos los casos de libre designación por la Dirección de la empresa.

2.2 Para puestos de trabajo distintos a los anteriores, la empresa establecerá sistemas de selección interna (concurso-examen) en los que regirán las siguientes reglas básicas:

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

b) Para cada concurso específico que se organice, se establecerá un Equipo de Evaluación integrado por dos miembros designados por la Dirección de la empresa (uno de los cuales pertenecerá necesariamente a la Dirección de Personal) y dos miembros designados por el correspondiente Comité de Empresa de entre sus integrantes. Este Equipo de Evaluación establecerá el calendario del concurso-examen, y los criterios objetivos que regirán la evaluación de los aspirantes, teniendo en cuenta para ello los siguientes aspectos:

La titulación o formación básica requerida para el puesto y el conocimiento que de éste se tuviera.

El historial profesional de los aspirantes.

La superación de modo satisfactorio de las pruebas objetivas que al efecto se determinen por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos. Estas pruebas versarán sobre aspectos concretos del puesto de trabajo a cubrir.

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

En el supuesto de que el trabajador no superase dicho período de prueba 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.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador en la nómina del mes siguiente al de la fecha en que le sea comunicado formalmente por la Dirección el cambio de categoría o se resuelva el concurso.

## B) Cambios de nivel salarial:

Los cambios de nivel, o progresiones salariales dentro de una misma categoría, serán libremente cubiertos por la empresa, teniendo en cuenta para su provisión una valoración conjunta de los siguientes aspectos:

Aptitud y potencial del trabajador para el desempeño del puesto.

Antigüedad en la categoría, en el servicio o en la empresa.

Artículo 17. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

a) El mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador; estándose en este supuesto a lo que ambas partes acuerden.

b) Las necesidades derivadas de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes de los trabajadores.

En estos casos, se respetará la retribución consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad al cambio, con expresa exclusión de los complementos de puesto si los hubiere.

Siempre que el cambio de puesto por estas causas no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier centro de trabajo. En este caso, el trabajador se adaptará automáticamente al horario vigente en el mismo y el cambio será notificado, cinco días laborables antes de producirse, a la representación de los trabajadores.

Para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones. El período de formación necesario vendrá determinado en cada caso por la Dirección de Personal (a través de su Servicio de Formación), llevándose a cabo las acciones formativas, si fuera posible, en tiempo de trabajo.

c) La disminución de la aptitud del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo.

Por causas físicas o psíquicas, un productor podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud, una vez emitida la oportuna resolución de incapacidad parcial por el órgano competente de la Seguridad Social.

En estos casos, se le encomendará al trabajador afectado un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la empresa; atribuyéndosele la categoría y nivel salarial reales, correspondientes al puesto que vaya efectivamente a desempeñar.

En el caso de que la retribución del nuevo puesto fuera inferior a la que el trabajador tuviera antes de la declaración de incapacidad parcial, se mantendrá el primer salario, si bien, el diferencial resultante con el nuevo salario podrá ser absorbido o compensado con cualquier tipo de incremento que experimentara la nueva remuneración.

## CAPITULO V

## Régimen de personal

Artículo 18. *Ingreso de personal y períodos de prueba.*

1. El ingreso y contratación de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

2. Sin perjuicio de dar cumplimiento a sus obligaciones informativas en materia de contratación y evolución del empleo, la Dirección suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año (haciendo constar, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio, la categoría y tipo de contrato de los empleados que la integran) y el organigrama previsto para el conjunto de la empresa.

3. Podrá concertarse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cuya duración máxima será la que a continuación se indica:

Peón, Especialista, Conductor, Ordenanza, Almacenero y Auxiliar/Telefonista: Un mes.

Oficiales Obreros y Administrativos: Dos meses.

Jefes Administrativos, Jefe de Taller, Contramaestre y Encargado: Tres meses.

Ingeniero Superior, Licenciado, Ingeniero Técnico y Perito: Seis meses.

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.

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba, o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso ni indemnización.

Artículo 19. *Prendas de trabajo y seguridad.*

1. La empresa proporcionará a los trabajadores, cuya actividad laboral así lo requiera, las prendas de trabajo previstas para el puesto concreto de que se trate; correspondiendo a la empresa fijar, en cada momento, las características, composición, diseño y modelos de tales prendas de trabajo.

2. Al iniciarse la relación laboral la empresa entregará al trabajador dos prendas de trabajo. Idéntico criterio se seguirá en el caso de cambio de un puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas laborales.

3. Anualmente, y a partir de la fecha de ingreso, se entregará una nueva prenda de trabajo, 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. El cómputo

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

La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

4. La empresa proporcionará igualmente a los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizarlas, las correspondientes prendas de protección y seguridad individuales. En el momento de su entrega material, los trabajadores firmarán un vale con el recibí correspondiente.

5. La representación de los trabajadores colaborará estrechamente con los responsables de la empresa en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas. Asimismo, analizará conjuntamente con dichos responsables la calidad y eficacia de los medios de protección personal, comunicando las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización o a un notorio incremento de los costes y sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento del objetivo protector.

#### Artículo 20. *Salud laboral.*

En materia de seguridad, higiene y salud laboral en general, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, constituyéndose los órganos específicos previstos por la normativa laboral para el seguimiento de estas cuestiones.

#### Artículo 21. *Excedencias.*

##### A) Modalidades de excedencias:

1. Además de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, que se aplicarán en sus propios términos, se prevé (siempre que el número de trabajadores en excedencia no supere el 2 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo) la concesión obligatoria de excedencia para los siguientes casos:

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

b) Por razones distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se concederá excedencia de seis meses. En casos justificados podrá concederse una prórroga por otros seis meses.

2. Estas modalidades especiales aludidas en el número 1 de este artículo se concederán por una sola vez, no pudiendo concederse una segunda opción de excedencia hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

3. Estas modalidades especiales se limitan a los trabajadores que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la plantilla. Sólo en casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse de este requisito de antigüedad.

4. 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.

##### B) Procedimiento y condiciones.

1. La petición de cualquier modalidad de excedencia se efectuará siempre mediante escrito, dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su jefe inmediato, el cual lo hará llegar a la Jefatura de Administración de Personal.

2. La petición de excedencia deberá efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la misma.

3. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar a «Renault España Comercial, Sociedad Anónima», o que implique competencia salvo, autorización expresa de aquélla que la concedió.

4. Con las salvedades previstas legalmente, el tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

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

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

#### Artículo 22. *Suspensión del contrato por cumplimiento del Servicio Militar.*

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

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

3. 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 artículo 11 de este Convenio.

4. 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.

5. 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 contratado del exterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la extinción de su contrato de sustitución.

#### Artículo 23. *Permisos y licencias.*

##### A) Autorización de salidas.

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

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

##### B) Permisos y licencias retribuidas.

1. La empresa, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en el anexo II del presente Convenio.

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

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

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

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

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, con el fin de no entorpecer la buena marcha de los servicios y facilitar la determinación del sustituto en su puesto, si procede.

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

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

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.

5. Los permisos y licencias se retribuirán de acuerdo con lo señalado en el cuadro de licencias incluido como anexo II en el presente Convenio. Asimismo, 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 percepción, la empresa podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

6. 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.

#### C) Licencias o permisos no retribuidos.

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

### Artículo 24. Permisos y facilidades para estudios.

#### A) Permisos para la realización de exámenes.

1. 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. Estos permisos tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

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

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

3. 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.

Si el trabajador beneficiario de este permiso hiciera un uso indebido del mismo, o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su centro de trabajo sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se adopten las oportunas medidas disciplinarias.

#### B) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

1. 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:

a) Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la empresa y 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.

b) Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que dicho curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la empresa, de acuerdo con la titulación obtenida, pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo.

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

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.

2. 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 inasistencia a las clases.

## CAPITULO VI

### Beneficios sociales

#### Artículo 25. Seguros complementarios de la Seguridad Social.

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

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. Este seguro consistirá en el abono de la suma de 2.000.000 de pesetas, en cada caso y por una sola vez.

##### B) De accidente no laboral y enfermedad común.

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

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

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

2. A estos efectos, se entenderá por fecha del hecho causante el día del fallecimiento 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.º Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- 2.º Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- 3.º En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

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

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

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

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

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

7. La Dirección de la empresa entregará a la representación de los trabajadores copia de las pólizas que regulan los seguros a que se alude en el presente artículo del Convenio.

#### Artículo 26. Prestaciones complementarias por I.T.

1. 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 la retribución ordinaria (más el oportuno complemento personal de antigüedad) correspondiente al mes en que se produzca la baja.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, solamente se incluyen para el cálculo de la prestación complementaria las retribuciones correspondientes a jornadas normales, no tomándose en cuenta:

Las horas extras y los trabajos extraordinarios.

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

Tampoco serán objeto de compensación económica los períodos de descanso o reducciones de jornada a que el trabajador en activo tuviera derecho. Únicamente en el supuesto 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.

3. Para la efectividad mes a mes del complemento expresado será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses del conjunto de la empresa, no supere un índice medio de absentismo del 2,3 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,70 por 100 por las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate.

El cálculo del índice de absentismo, a los efectos del pago de esta prestación complementaria, se obtendrá mediante la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Número de horas perdidas}}{\text{Número horas teóricas} - \text{Vacaciones} - \text{días de descanso}} \times 100$$

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 de estas últimas contingencias.

Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1 de enero de 1995, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1995.

La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

4. La prestación complementaria comenzará a percibirse:

A partir del primer día de baja, cuando ésta se produzca por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A partir del día primero del segundo mes consecutivo de baja cuando ésta tenga su origen en enfermedad común o accidente no laboral.

5. La prestación complementaria 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.

6. 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.

7. 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:

a) Mediante reconocimientos médicos efectuados en consultorios o instituciones sanitarias. En este caso, el trabajador requerido por la empresa deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en esas instalaciones 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).

b) Facilitando al personal sanitario encargado por la empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito a los efectos que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

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

a) Parte médico de alta.

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

c) 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.

d) Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la empresa el trabajador en baja no este cumpliendo el tratamiento prescrito o ejecute actos o actividades contraindicadas para su curación en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja, o ejerza durante el período de baja cualquier tipo de trabajo aun cuando no sea remunerado.

e) Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

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. No teniendo la retirada del complemento por parte de la empresa el carácter de sanción disciplinaria.

#### Artículo 27. Ayuda a hijos minusválidos.

1. Se establece una ayuda específica de 7.700 pesetas brutas mensuales para los hijos minusválidos de los trabajadores de RECSA, a percibir durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía y hasta que los beneficiarios cumplan los cuarenta años de edad, inclusive.

A estos efectos, el grado de minusvalía habrá de ser igual o superior al 33 por 100 y habrá de ser declarado expresamente por la Seguridad Social u otro organismo competente en la materia a través del oportuno diagnóstico.

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 los mismos.

2. Esta ayuda será abonada a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a este beneficio; extremo que deberá ser justificado fehacientemente ante la Jefatura de Administración de Personal. En el supuesto de que tanto el padre como la madre prestaren sus servicios en «Renault España Comercial, Sociedad Anónima», solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

#### Artículo 28. Comedor colectivo.

Con objeto de facilitar la comida, a precio económico, en el recinto del centro de trabajo de la avenida de Burgos, número 89, de Madrid, «Renault España Comercial, Sociedad Anónima», mantendrá un servicio de comedor colectivo.

La representación de los trabajadores colaborará con la Dirección en el seguimiento de este servicio, efectuando asimismo las propuestas que considere oportunas para una mejor prestación del mismo, en condiciones análogas a las actuales.

#### Artículo 29. Créditos al personal.

La empresa seguirá su política de créditos para la adquisición de viviendas y vehículos nuevos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

#### Artículo 30. Cursos de formación profesional y culturales.

1. La empresa organizará los cursos de formación culturales y de aquellas especialidades que considere convenientes, informando con la debida antelación a la representación de los trabajadores 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 participará con la Dirección de la empresa en esta materia. Para ello, a esta representación se le asignan, entre otras, las siguientes competencias:

a) De información: Con carácter general, el Servicio de Formación informará a la representación de los trabajadores, trimestralmente al menos, de los planes de formación y de las acciones formativas puntuales que con independencia de los anteriores pudieran llevarse a cabo, especificando las características de los cursos y el ámbito y número de trabajadores afectados.

b) De asesoramiento: La representación de los trabajadores podrá proponer a la Dirección de la empresa (a través del Servicio de Formación), la realización de cursillos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

## CAPITULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 31. Faltas laborales.

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 laborables vigentes y, en particular las que figuran, a título meramente enunciativo, en el presente Convenio Colectivo.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia en leve, grave o muy grave:

##### a) Faltas leves.

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

2.ª El abandono del trabajo sin causa justificada aunque 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.

3.ª Pequeños descuidos en la conservación de los bienes de la empresa.

4.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

##### b) Faltas graves:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, o faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador que puedan afectar a la obligaciones tributarias o con la Seguridad Social asumidas por la empresa como consecuencia de la relación laboral. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

4.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

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

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

7.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y la imprudencia en acto de servicio. En este caso, si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o riesgo de daños para las instalaciones y bienes de la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará impru-

dencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

##### c) Faltas muy graves:

1.ª Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año o las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

2.ª 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 la dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.ª 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.

4.ª 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.

5.ª La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

6.ª 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, subordinados y clientes de la empresa.

7.ª Dedicarse a actividades que impliquen competencia con las desarrolladas por la empresa.

8.ª La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo.

9.ª Las derivadas de lo previsto en el apartado a), 2.ª, y del apartado b), 2.ª, 5.ª y 7.ª

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

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

4. Los abusos de autoridad que pudieran cometer los directivos, jefes o mandos intermedios tendrán la consideración de falta laboral muy grave.

Se considerará que existe 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 subordinado. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa que lo comunicará por escrito a la Dirección de RECSA (a través de la Dirección de Personal), para que adopte, si procede, las medidas disciplinarias oportunas.

#### Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta laboral serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: 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 o despido.

#### Artículo 33. Procedimiento sancionador y prescripción de las faltas.

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento de los representantes de los trabajadores en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hubieran acreedores de ello, eligiendo, de entre las disponibles, la sanción oportuna.

2. Sin perjuicio de la sanción que pudiera aplicarse en cada caso, las ausencias injustificadas y las faltas de puntualidad llevarán aparejado el descuento en nómina de un importe equivalente, en la retribución mensual, al tiempo de ausencia o retraso.

3. 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 será aplicable en el caso de que la sanción consista en despido.



4. La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia. De acuerdo con ello, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante, con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves y muy graves, los períodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Así mismo, la prescripción se interrumpirá cuando se incoe por la Dirección expediente contradictorio, bien por venir éste exigido por la legislación vigente, bien porque se estime necesario para un mejor conocimiento de los hechos. En estos casos, se considerará como fecha de conocimiento de la infracción la fecha de finalización del mencionado expediente.

5. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse estarán sujetas al oportuno control jurisdiccional.

## CAPITULO VIII

### Jubilación

#### Artículo 34. *Jubilación obligatoria.*

Para todos los trabajadores de la plantilla, sin excepción, la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años, sin derecho a indemnización alguna al causar baja en la empresa por esta causa. No obstante, 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.

## CAPITULO IX

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 35. *Representación unitaria de los trabajadores.*

1. En todo lo relativo a esta cuestión se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

2. Sin perjuicio de las competencias fijadas, entre otros preceptos, en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores podrá conocer de aquellas reclamaciones o quejas que le planteen sus representados, elevándolas por escrito, si lo consideran oportuno, a la Dirección de la empresa (a través de la Dirección de Personal).

#### Artículo 36. *Secciones y Delegados Sindicales.*

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

2. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un Delegado Sindical para el conjunto de 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 X

### Cláusula de revisión salarial para 1995

#### Artículo 37. *Cláusula de revisión salarial para 1995.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, del mes de diciembre de 1995 registrará un aumento superior al 3,25 por 100 respecto del de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado el 3,25 por 100 pactado.

Este aumento se abonará con efectos desde el mes del año 1995 en que el aumento del IPC acumulado respecto del índice del mes de diciembre de 1994 haya sobrepasado el 3,25 por 100; sirviendo por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas de salarios fijos y antigüedad de 1994.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1996.

## CAPITULO XI

### Condiciones económicas para 1996

#### Artículo 38. *Incremento salarial y cláusula de revisión.*

1. Las tablas de salario fijo de Convenio y los valores del complemento personal de antigüedad referidos al año 1995, serán actualizados al 1 de enero de 1996, incrementándolos en el IPC oficialmente previsto por el Gobierno para dicho año 1996.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 1996 respecto del referido al mes de diciembre de 1995 registrará un aumento superior a la previsión hecha por el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 1996, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la referida previsión oficial del Gobierno.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos desde el mes del año 1996 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Gobierno y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas de salarios fijos y antigüedad de 1995 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1997.

#### Disposición transitoria primera. *Jornada reducida de verano.*

1. Los trabajadores de la empresa que al día 1 de enero de 1995, exclusivamente, tengan concedida a título personal la llamada jornada reducida de verano, seguirán disfrutándola (Madrid), o cobrando la compensación correspondiente (Valladolid). Esta compensación se devengará diaria y proporcionalmente al tiempo diario trabajado en el período señalado en el párrafo siguiente.

2. Para los trabajadores beneficiarios, el período de jornada reducida de verano irá, para cada año, del 21 de junio al 21 de septiembre, ambos inclusive.

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

#### Disposición transitoria segunda. *Vacaciones complementarias e individuales por razón de la antigüedad en la empresa.*

1. Única y exclusivamente para los trabajadores en plantilla al 1 de enero de 1995 se mantendrá, a título personal, el derecho a disfrutar, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, de un día laborable de vacación anual por cada cuatro años de trabajo efectivo en la empresa, según los calendarios correspondientes. No pudiendo exceder el máximo de días de vacaciones por este concepto de cinco anuales.

2. Para este colectivo concreto de trabajadores será de aplicación el régimen siguiente:

a) 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 servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

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

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

c) La fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada por la empresa según las necesidades de organización del trabajo.

Ello no obstante, se procurará adaptarse a las fechas solicitadas por los trabajadores. Para ello, 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.

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.

Disposición adicional primera. *Distribución del salario bruto anual en doce pagas.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria regulada en el mismo analizará la eventual distribución del salario fijo anual, reflejado en la tabla correspondiente del anexo I, en doce pagas iguales.

Como consecuencia de ello, las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y las llamadas gratificaciones especiales de marzo y septiembre se prorratearán, pasando a integrarse definitivamente en las mensualidades ordinarias.

2. En el supuesto de acordarse esta nueva distribución del salario fijo anual de Convenio, sus efectos se producirían en cualquier caso el día 1 de enero del año siguiente al de la fecha del acuerdo. Elaborándose en ese momento las nuevas tablas salariales resultantes de esta operación simplificadora.

3. De lograrse el acuerdo señalado en el párrafo anterior, el artículo 12 del Convenio Colectivo quedaría íntegramente sustituido por otro, redactado en los siguientes términos:

•Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

1. **Retribución ordinaria:** Es la que corresponde abonar, por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo, a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

El salario bruto anual se distribuirá en doce mensualidades iguales, siendo su cuantía la determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo I de este Convenio.

2. **Antigüedad:** El complemento personal de antigüedad se abonará por trienios vencidos y hasta un máximo de seis; siendo la tabla de valores correspondientes a los mismos la que figura en el anexo I de este Convenio.

El cómputo de los trienios, se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

El complemento de antigüedad se devengará en las mismas condiciones que la retribución ordinaria y en las doce pagas de la misma.

3. **Plus de Jefe de Equipo:** Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de las categorías de profesionales de oficio (Oficiales 1.ª, 2.ª o 3.ª obreros) que efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

Para este caso se prevé, como complemento de puesto, un plus consistente en un x por 100 sobre la retribución ordinaria de su categoría. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella superada.

4. Al aumentarse el valor de la antigua retribución ordinaria como consecuencia del prorrateo de las pagas extras y especiales, automáticamente, y sin perjuicio para los trabajadores, se recalcularán los llamados «plus de jefe de equipo» y «plus de vacaciones especiales» cuya cuantía viene establecida precisamente en función de un porcentaje sobre la retribución ordinaria.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la estructura salarial de RECSA.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria regulada en el mismo analizará la eventual modificación de la estructura salarial de RECSA (en lo que atañe a los salarios fijos de Convenio), y en concreto, la adopción de tres tipos de medidas conjuntas:

a) Establecimiento de nuevos salarios de contratación para las distintas categorías previstas en el Convenio Colectivo de la empresa.

b) Simplificación o eventual supresión de la actual estructura de niveles para el conjunto del personal incluido en el ámbito subjetivo del Convenio de empresa.

c) Análisis de la problemática salarial de los trabajadores situados en el máximo nivel actual de su categoría.

2. En el supuesto de acordarse una nueva escala de salarios fijos de Convenio, sus efectos se producirían en cualquier caso el día 1 de enero del año siguiente al de la fecha del acuerdo. Elaborándose en ese momento las nuevas tablas salariales (anexo I), resultantes de aquél.

ANEXO I

Tablas salariales

TABLA NÚMERO 1

Salarios fijos de Convenio

Categoría	Número	Salario bruto anual Pesetas	Retribución ordinaria mes Pesetas	Retribución ordinaria doce meses Pesetas	Paga extra julio Pesetas	Paga extra Navidad Pesetas	Paga extra marzo Pesetas	Paga extra septiembre Pesetas
Oficial primera obrero .....	1	2.658.194	183.960	2.238.180	143.549	143.549	66.458	66.458
	2	2.706.673	187.410	2.280.155	145.703	145.703	67.556	67.556
	3	2.755.675	190.950	2.323.225	147.638	147.638	68.587	68.587
	4	2.804.642	194.460	2.365.930	149.698	149.698	69.658	69.658
	5	2.857.923	198.300	2.412.650	151.883	151.883	70.754	70.754
	6	2.906.779	201.780	2.454.990	154.037	154.037	71.857	71.857
Oficial segunda obrero .....	1	2.406.218	165.900	2.018.450	133.000	133.000	60.884	60.884
	2	2.451.989	169.470	2.061.885	133.562	133.562	61.490	61.490
	3	2.528.749	175.110	2.130.505	136.183	136.183	62.939	62.939
	4	2.589.554	179.400	2.182.700	138.993	138.993	64.434	64.434
	5	2.678.660	185.850	2.261.175	142.519	142.519	66.223	66.223
	6	2.747.310	190.650	2.319.575	145.891	145.891	67.976	67.976
Oficial tercera obrero y especialista .....	1	2.244.373	154.650	1.881.575	124.697	124.697	56.702	56.702
	2	2.325.876	160.590	1.953.845	127.693	127.693	58.323	58.323
	3	2.393.741	165.330	2.011.515	131.033	131.033	60.080	60.080
	4	2.446.513	169.363	2.060.585	132.063	132.063	60.901	60.901
	5	2.535.429	175.830	2.139.265	135.403	135.403	62.679	62.679
	6	2.598.650	180.240	2.192.920	138.524	138.524	64.341	64.341

Categoría	Número	Salario bruto anual - Pesetas	Retribución ordinaria mes - Pesetas	Retribución ordinaria doce meses - Pesetas	Paga extra julio - Pesetas	Paga extra Navidad - Pesetas	Paga extra marzo - Pesetas	Paga extra septiembre - Pesetas
Almacenero .....	1	2.370.889	165.425	1.985.097	132.254	132.254	60.642	60.642
	2	2.433.429	170.228	2.042.733	133.628	133.628	61.720	61.720
	3	2.525.843	177.027	2.124.325	136.987	136.987	63.592	63.592
	4	2.629.167	184.611	2.215.329	141.198	141.138	65.781	65.781
	5	2.741.527	192.773	2.313.279	145.835	145.835	68.289	68.289
	6	2.853.106	200.903	2.410.838	150.535	150.535	70.599	70.599
Conductor .....	1	2.690.818	188.009	2.256.108	148.438	148.438	68.917	68.917
	2	2.785.273	194.906	2.338.877	152.295	152.295	70.903	70.903
	3	2.879.840	201.811	2.421.734	156.160	156.160	72.893	72.893
	4	2.974.304	208.710	2.504.526	160.009	160.009	74.880	74.880
	5	3.068.638	215.598	2.587.174	163.866	163.866	76.866	76.866
	6	3.162.511	222.456	2.669.471	167.683	167.683	78.837	78.837
Ordenanza .....	1	2.054.188	142.842	1.714.108	117.147	117.147	52.893	52.893
	2	2.150.111	149.886	1.798.633	120.835	120.835	54.904	54.904
	3	2.246.078	156.932	1.883.184	124.532	124.532	56.921	56.921
	4	2.341.794	163.966	1.967.592	128.229	128.229	58.872	58.872
	5	2.437.462	170.983	2.051.792	131.894	131.894	60.941	60.941
	6	2.604.021	176.039	2.112.465	133.614	133.614	62.164	62.164
Peón .....	1	2.055.218	141.300	1.719.150	115.832	115.832	52.202	52.202
	2	2.146.260	147.870	1.799.085	119.453	119.453	54.134	54.134
	3	2.234.176	154.230	1.876.465	122.889	122.889	55.967	55.967
	4	2.323.363	160.680	1.954.940	126.383	126.383	57.828	57.828
	5	2.414.173	167.250	2.034.875	129.941	129.941	59.708	59.708
	6	2.465.369	170.910	2.079.405	132.001	132.001	60.981	60.981
Oficial primera administrativo .....	1	2.690.818	188.009	2.256.108	148.438	148.438	68.917	68.917
	2	2.785.273	194.906	2.338.877	152.295	152.295	70.903	70.903
	3	2.879.840	201.811	2.421.734	156.160	156.160	72.893	72.893
	4	2.974.304	208.710	2.504.526	160.009	160.009	74.880	74.880
	5	3.068.638	215.598	2.587.174	163.866	163.866	76.866	76.866
	6	3.162.511	222.456	2.669.471	167.683	167.683	78.837	78.837
Oficial segunda administrativo .....	1	2.487.152	173.799	2.085.589	137.304	137.304	63.478	63.478
	2	2.574.116	180.232	2.162.789	140.443	140.443	65.221	65.221
	3	2.678.544	187.846	2.254.157	144.757	144.757	67.437	67.437
	4	2.782.633	195.434	2.345.212	149.063	149.063	69.648	69.648
	5	2.886.825	203.032	2.436.384	153.362	153.362	71.858	71.858
	6	2.991.242	210.645	2.527.739	157.678	157.678	74.073	74.073
Auxiliar administrativo y telefonista .....	1	2.224.400	154.951	1.859.410	125.389	125.389	57.106	57.106
	2	2.322.309	162.162	1.945.943	129.052	129.052	59.131	59.131
	3	2.419.838	169.346	2.032.149	132.694	132.694	61.150	61.150
	4	2.488.435	174.576	2.094.908	134.381	134.381	62.383	62.383
	5	2.592.298	182.192	2.186.302	138.433	138.433	64.565	64.565
	6	2.711.181	190.820	2.289.844	143.514	143.514	67.155	67.155
Ingeniero y Licenciado .....	1	3.773.268	263.351	3.160.212	208.600	208.600	97.928	97.928
	2	3.796.501	265.050	3.180.597	209.545	209.545	98.407	98.407
	3	3.819.261	266.720	3.200.634	210.442	210.442	98.867	98.867
	4	3.841.612	268.363	3.220.350	211.314	211.314	99.317	99.317
	5	3.863.882	269.999	3.239.993	212.182	212.182	99.763	99.763
	6	3.896.243	272.473	3.269.671	213.068	213.068	100.218	100.218
Jefe primera administrativo, Jefe de Taller, Perito, Ingeniero técnico .....	1	3.419.837	238.273	2.859.271	190.982	190.982	89.301	89.301
	2	3.489.921	243.396	2.920.752	193.830	193.830	90.754	90.754
	3	3.560.035	248.518	2.982.220	196.696	196.696	92.211	92.211
	4	3.629.979	253.629	3.043.545	199.552	199.552	93.665	93.665
	5	3.699.841	258.734	3.104.804	202.401	202.401	95.117	95.117
	6	3.770.192	263.877	3.166.520	205.263	205.263	96.573	96.573
Jefe segunda administrativo y Contramaestre ..	1	3.140.344	219.119	2.629.430	174.137	174.137	81.320	81.320
	2	3.220.144	224.939	2.699.268	177.440	177.440	82.998	82.998
	3	3.299.860	230.753	2.769.037	180.739	180.739	84.673	84.673
	4	3.379.932	236.591	2.839.094	184.060	184.060	86.359	86.359
	5	3.459.695	242.408	2.908.891	187.364	187.364	88.038	88.038
	6	3.539.511	248.231	2.978.766	190.622	190.622	89.711	89.711
Jefe tercera administrativo y Encargado .....	1	2.939.706	205.203	2.462.439	162.802	162.802	75.832	75.832
	2	3.026.987	211.573	2.538.870	166.390	166.390	77.668	77.668
	3	3.114.382	217.949	2.615.393	169.989	169.989	79.506	79.506
	4	3.201.119	224.280	2.691.355	173.551	173.551	81.331	81.331
	5	3.288.333	230.643	2.767.720	177.141	177.141	83.165	83.165
	6	3.375.407	236.997	2.843.969	180.719	180.719	85.000	85.000

TABLA NUMERO 2

## Valores del complemento de antigüedad

Número trienios	Importe unitario * Pesetas
1.º	22.183
2.º	44.366
3.º	81.060
4.º	132.266
5.º	198.042
6.º	224.299

\* Importes brutos anuales.

TABLA NUMERO 3

## Importe bruto de la hora extraordinaria

Categoría	Niveles *					
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º
Oficial primera obrero .....	2.267	2.309	2.352	2.394	2.438	2.481
Oficial segunda obrero .....	2.021	2.087	2.153	2.207	2.286	2.346
Oficial tercera obrero .....	1.882	1.954	2.012	2.083	2.160	2.216
Almacenero .....	1.992	2.071	2.152	2.245	2.341	2.438
Conductor .....	2.294	2.375	2.458	2.541	2.621	2.706
Ordenanza .....	1.716	1.800	1.884	1.968	2.053	2.136
Especialista .....	1.882	1.954	2.012	2.083	2.160	2.216
Peón .....	1.716	1.797	1.873	1.951	2.029	2.100
Jefe primera técnico/administrativo .....	2.919	2.979	3.040	3.103	3.162	3.224
Jefe segunda técnico/administrativo .....	2.682	2.750	2.819	2.888	2.957	3.025
Jefe tercera técnico/administrativo .....	2.506	2.582	2.660	2.735	2.810	2.885
Jefe de Taller .....	2.919	2.979	3.040	3.103	3.162	3.224
Contra maestre .....	2.682	2.750	2.819	2.888	2.957	3.025
Encargado .....	2.506	2.582	2.660	2.735	2.810	2.885
Oficial primera administrativo .....	2.294	2.375	2.458	2.541	2.621	2.706
Oficial segunda administrativo .....	2.118	2.194	2.287	2.377	2.467	2.557
Auxiliar administrativo .....	1.866	1.950	2.037	2.122	2.213	2.316
Telefonista .....	1.866	1.950	2.037	2.122	2.213	2.316
Ingeniero/Licenciado .....	3.225	3.245	3.264	3.283	3.303	3.331
Perito/Ingeniero técnico .....	2.919	2.979	3.040	3.103	3.162	3.224

\* Importe bruto por hora.

## ANEXO II

## Cuadro de licencias

## Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores

Número	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Ret. Ord.	Cpto. Antig.	P. Jefe Equipo	
1	Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano y suegros.	Tres días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco.
2	Enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano y suegros.	Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Certificado médico en el que se especifique la gravedad.
3	Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco.
4	Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Certificado médico en el que se especifique la gravedad.
5	Operación de anginas de un hijo.	Un día laborable, salvo que surjan complicaciones que deberán justificarse.	SI	SI	SI	Certificado médico en el que se especifique, en su caso, la gravedad.
6	Nacimiento de hijos. Adopción de hijos.	Dos días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Libro de Familia o certificación del Juzgado o Registro Civil.

Número	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Ret. Ord.	Cpto. Antig.	P. Jefe Equipo	
7	Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	Libro de Familia o certificación del Juzgado o Iglesia.
8	Matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.	Un día natural.	SI	SI	SI	Certificado del Juzgado o Iglesia, o invitación, siempre que se acredite el parentesco.
9	Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres).	Un día laborable.	SI	SI	SI	Certificado de empadronamiento.
10	Enfermedad y consulta médica:					
	a) Consulta a especialista de la Seguridad Social prescrita por el médico de cabecera.	Por el tiempo necesario. Máximo cuatro horas/día.	SI	SI	SI	Volante médico de cabecera de la Seguridad Social y justificante de asistencia al especialista de la Seguridad Social.
	b) Otras consultas médicas.	Hasta dieciséis horas/año. Máximo cuatro horas/día.	SI	SI	SI	Certificado del médico de la Seguridad Social u otras instituciones sanitarias.
	c) Enfermedad justificada.	Cuatro primeros días/año el 50 por 100.	SI	SI	SI	Certificado del médico de la Seguridad Social o certificado médico oficial o del Servicio Médico común de Fasa-Renault.
	d) Accidente laboral.	Día del accidente.	SI	SI	SI	Certificado del Servicio Médico, Mutua Patronal u otras instituciones sanitarias (confirmado por el Servicio Médico).
11	Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción (nueve meses desde nacimiento, a elección de la trabajadora o trabajador).	SI	SI	SI	
12	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	El que proceda.
13	Deber inexcusable de carácter público:					
	a) Elecciones.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	Certificación de la Mesa Electoral.
	b) Tribunales ordinarios:					
	Testigo.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	Citación.
	Demandante.		NO	NO	NO	
	Demandado.		NO	NO	NO	
	c) Juzgados y Tribunales de lo Social:					
	Testigo.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	Citación.
	Demandante (si prospera la demanda).	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	Citación.
	Demandante (si no prospera la demanda).		NO	NO	NO	
	d) Citación a quintas.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	Justificante de la citación.
14	Donación de sangre.	Por el tiempo necesario. Máximo cuatro horas/día. En casos debidamente justificados podrá concederse un tiempo superior al señalado.	SI	SI	SI	Extracción en el centro: Visto bueno del Seguro Médico. En el exterior: Certificado en el que conste la hora y tiempo invertido en la extracción.
15	Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores:					
	a) Permiso para exámenes (finales o parciales) para la obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones.	Por el tiempo necesario, hasta una máximo de diez días al año.	SI	SI	SI	Certificado del centro escolar.
	b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos.	La mitad del tiempo que dedique a la asistencia a clases sin que pueda exceder de cuatro horas diarias y doscienta setenta horas en todo el curso.				Certificado (s) de asistencia(s) expedido por el centro escolar.
	Reducción de la jornada a cargo de la empresa.	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites señalados en el apartado anterior.	SI	SI	SI	Certificado(s) de asistencia(s) expedido por el centro escolar.
	Permiso no retribuido.		NO	NO	NO	Certificado(s) de asistencia(s) expedido por el centro escolar.
	Nota: Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.					

## Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia *	Provincia limítrofe *	Otras provincias *
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, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Dos días naturales ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro o cinco días naturales
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos.	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, cuñados y abuelos.	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales	Tres días naturales	Cuatro días naturales
Nacimiento de hijo. Adopción de hijo.	Dos días laborables ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables	Tres días naturales	Cuatro o cinco días naturales

\* Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que tiene su domicilio el trabajador afectado.

**17663** RESOLUCION de 23 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo complementario al Convenio Colectivo de 1992-1994, de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Acuerdo complementario al Convenio Colectivo de 1992-1994, de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», código de Convenio número 9003512 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de octubre de 1992), que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE 1992-1994 DE LA EMPRESA  
«MINAS DE ALMADEN Y ARRAYANES, S. A.»**

Primero.—Mantener el texto del Convenio colectivo vigente durante 1992-1994 en todo lo que no se vea afectado por los acuerdos que a continuación se transcriben, y con vigencia durante 1995.

Segundo. *Revisión Salarial.*—Se aplicará desde el 1 de enero de 1995 el 3 por 100 sobre todos los conceptos de tablas salariales, a excepción de la antigüedad que se calcula con los porcentajes vigentes, las dietas y gastos de desplazamientos que, pese a figurar en tablas, no se consideran un concepto salarial por lo que quedan excluidos de la revisión.

Una vez conocido el I.P.C. real para 1995, se aplicará sobre los mismos conceptos por la diferencia existente entre el 3 por 100 aplicado y el I.P.C. real, y efectos de 1 de enero de 1995.

Tercero. *Seguros Colectivos.*—Se concertará un Seguro Colectivo único, con una cobertura indemnizatoria de 2,5 millones para los supuestos de muerte, o invalidez en cualquiera de sus grados, excluida la parcial, cuando la causa sea Accidente de Trabajo (excluida la enfermedad profesional y enfermedad común) y siempre que entre la fecha del accidente y la declaración de la invalidez no hayan transcurrido más de dos años.

Cuarto. *Complemento incapacidad laboral transitoria.*—Se crea un único complemento para el supuesto de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional (excluida la enfermedad común), consistente en completar la diferencia entre la pres-

tación reglamentaria y el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación desde el primer día de baja para el trabajo.

Se entiende por base reguladora de la prestación aquella correspondiente a todas las retribuciones sujetas a cotización por tal contingencia y que han sido realmente abonadas en el mes anterior a la fecha de la baja, con independencia de las que se hayan devengado.

Se mantiene el complemento del 15 por 100 sobre la base reguladora de la incapacidad laboral transitoria en enfermedad común o accidente no laboral, en los términos y para los colectivos de alta en la empresa, al 31 de diciembre de 1994 y siempre que examinadas las condiciones y circunstancias concurrentes, sea concedido por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previo informe del Servicio Médico.

Dicho complemento se percibirá entre el 61 día y el 365 día de su permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria, computándose desde el primer día de baja.

Quinto.—Toda obra de sondeos a realizar con terceros de similares características a las obras previamente pactadas, y caso de ser necesario el cambio de jornada, o turnos, le serán aplicadas las condiciones de estas últimas, con comunicación previa a la representación de los trabajadores.

En toda obra a realizar para terceras personas en la que sea necesaria la revisión de la duración, o distribución de la jornada, diaria, semanal o la acumulación de descansos, ambas partes se comprometen a examinar las circunstancias y acordar lo que mejor atienda la necesidad de la obra.

Sexto.—Por razones operativas se suprime la flexibilidad horaria para Técnicos y Administrativos, si bien se autorizan diez minutos de cortesía en la puntualidad en cómputo diario, con cumplimiento de la jornada completa diaria.

Séptimo.—Respecto a la movilidad funcional se acuerda que a la vista de la próxima negociación y revisión de todo el sistema de categorías profesionales, todo cambio de puesto de trabajo que se produzca en el centro de trabajo, o entre diferentes centros de trabajo, motivada por la caída de la actividad propia, no generará derecho respecto a la categoría profesional hasta la firma del próximo Convenio Colectivo.

Octavo.—Ambas partes entienden que, si bien en estos momentos no es oportuno revisar las condiciones de traslado y desplazamiento que actualmente se aplican, sí aceptan la necesidad de revisar las condiciones y concepto de dichas situaciones, ajustándolas, en la medida de lo posible, a los términos legalmente vigentes.

Dadas las características de larga duración de nuestros desplazamientos, que realmente les configuran como traslados, se acepta por ambas partes la no aplicación del régimen de descansos previstos para los desplazamientos en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a los centros de trabajo de Sotiel y el área de sondeos.

Para el área de obras, dichos descansos se producirán si se formula petición por el trabajador, fijándose su disfrute por acumulación al término de la obra.

En base a lo anterior, se reconoce la urgente necesidad de acometer en toda su extensión, el concepto de dietas y gastos de desplazamiento en el régimen de movilidad geográfica, así como este mismo concepto.

Noveno.—Operada la derogación del Reglamento de Trabajo del Establecimiento Minero de Almadén, teniendo el presente acuerdo un carácter