

Tercer premio (dotado con 450.000 pesetas):

Autor: Don José Mariano Garrido Gil.

Tesis: Enseñar a pensar: Un modelo de desarrollo de habilidades básicas de la inteligencia en Primaria.

Menciones honoríficas:

En la modalidad de Investigación Educativa a:

Equipo dirigido por doña Ana Camps Mundó y doña Teresa Ribas Seix.  
Trabajo: La evaluación del aprendizaje de la composición escrita en situación escolar.

Don Jesús Ángel Orea Sánchez.

Trabajo: Autoevaluación de un centro de capacitación y experimentación agraria.

Don José Antonio Portellano Pérez, doña Rocío Mateos Mateos y doña Rosario Martínez Arias.

Trabajo: Prevención del fracaso escolar. Estudio y baremación del cuestionario de madurez neuropsicológica infantil (Cumanin).

Don Manuel Rábano Llamas.

Trabajo: Análisis sociolingüístico de la interacción verbal en la clase de inglés con lengua extranjera.

Doña Paloma Varela Nieto, doña María Jesús Manrique del Campo, doña María del Carmen Pérez de Landázabal Expósito y doña Ana Favieres Martínez.

Trabajo: Un desarrollo curricular de la física centrado en la energía.

Modalidad Tesis Doctorales a:

Doña Carolina Fernández-Salineró Miguel.

Tesis: La formación empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME): Diagnóstico estructural y prospección de estrategias tecnológicas alternativas.

Don Javier Martín Arrillaga.

Tesis: Las aplicaciones interactivas en la educación artística. Análisis y apreciación de la organización compositiva en la pintura.

Doña María del Mar Pozo Andrés.

Tesis: Las escuelas primarias públicas de Madrid (1913-1931).

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12903** RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima» (RECSA).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Renault España Comercial, Sociedad Anónima» (RECSA) (código de Convenio número 9009722), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1997, 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, 21 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA» (RECSA)

#### CAPÍTULO 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. Ámbito 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. Ámbito 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. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1997 y su duración será de dos años, a contar desde la fecha indicada, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1998. 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.

## CAPÍTULO II

### Jornada y descanso

#### Artículo 8. Jornada de trabajo.

1. El número de horas de trabajo real para el año 1997 será de 1.728 horas y 25 centésimas (mil setecientos veintiocho horas y veinticinco centésimas) y de 1.720 horas y 25 centésimas (mil setecientos veinte horas y veinticinco centésimas) para 1998, 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 cualquier 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 organizaciones 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 legislación vigente, 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 mensual 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 corres-

pendiente. 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:

- a) Las efectuadas en períodos punta de producción.
- b) Las necesarias para la preparación, lanzamiento y comercialización de nuevos productos.
- c) Las invertidas en la realización de inventarios y cierre contable anual.
- d) Las derivadas del servicio a clientes en festividades locales o autonómicas.
- e) 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.

### CAPÍTULO III

#### Retribución del trabajo

##### Artículo 12. Conceptos retributivos.

1. El salario bruto anual del Convenio es el 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.

2. El salario bruto anual se distribuirá en catorce mensualidades iguales, doce ordinarias y dos extraordinarias (julio y Navidad), siendo su cuantía la determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo I del presente Convenio.

3. Las retribuciones extraordinarias de julio y Navidad tienen la consideración de complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes, y se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad 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.

4. Plus de Jefe de Equipo: Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de Oficial de Almacén que, sin dejar de efectuar los trabajos y tareas propios de esta categoría, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales de Almacén 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 del salario bruto anual previsto por el Convenio para su categoría y nivel, a percibir en las doce mensualidades ordinarias.

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 mensual ordinaria, el complemento «ad personam» de antigüedad en su caso y el plus de Jefe de Equipo para aquellos que lo tuvieran asignado.

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

### CAPÍTULO 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. Técnico Titulado.

Ingenieros y Licenciados, Peritos e Ingenieros técnicos.

##### Grupo II. Subalterno.

Oficial de Almacén.

##### Grupo III. Técnico y Administrativo.

Jefe de 1.ª, Jefe de 2.ª, Jefe de 3.ª, Jefe de Taller, Contra maestre, Encargado, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar administrativo, Telefonista.

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 (concursos-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 Direc-

ción 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 las 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.

## CAPÍTULO 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:

Auxiliares administrativos, Telefonistas y Oficiales de Almacén: Un mes.

Oficiales 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 recibo 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 aquella 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 artículo 12 del 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.

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.

6. Estas disposiciones serán aplicables, por analogía, a los supuestos de suspensión del contrato laboral por cumplimiento del servicio social sustitutorio previsto en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 266/1995, de 24 de febrero.

#### Artículo 23. Permisos y licencias.

##### A) Autorización de salidas.

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, 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 precedentemente indicada el caso en que coincida el motivo que asigna la licencia con el período de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el período de vacaciones, se fijarán, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la empresa en el plazo de tres días laborables desde la conclusión del período de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

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

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

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 concedido 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 Edu-

cación y Cultura para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos. 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 despreciará, y la superior a los indicados treinta minutos se computará como hora completa.

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

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 hiciere 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.

## CAPÍTULO 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 1.100.000 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 estos últimos hubieran fallecido.

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

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros por cualquiera de los riesgos que cubren es excluyente de la de los demás; de tal manera que un accidente o una enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción por una sola vez de la cantidad 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.

D) Con independencia del seguro regulado en el apartado A) del presente artículo, se contratará una póliza de accidentes profesionales para todo el personal que no tenga otra cobertura, que asegure los siguientes riesgos: Muerte por accidente, 2.500.000 pesetas; invalidez permanente por accidente, 2.500.000 pesetas, en modalidad progresiva B-350. Este seguro se aplicará a los accidentes ocurridos desde el 1 de enero de 1997.

El régimen de devengo y abono de este seguro será el dispuesto en el presente artículo para el seguro básico, excepto en lo que se refiere a contingencias cubiertas e importe del seguro.

#### Artículo 26. Prestaciones complementarias por IT.

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 mensual 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 devenidas 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:

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

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 1997, si bien, el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1997.

La empresa informa 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 constituía motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.

d) Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la empresa, el trabajador en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito o ejecute de 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 8.500 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 vivienda y vehículos nuevos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

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

1. La empresa organizará los cursillos 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.

## CAPÍTULO 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 laborales 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 periodo de un mes, o faltar al trabajo un día, sin causa justificada.

2.ª El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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 periodo de treinta días, o faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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 las 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 supuesto, 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 imprudencia 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 periodo 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 es absuelto posteriormente 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 hicieran 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 periodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Asimismo, 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.

## CAPÍTULO 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.

## CAPÍTULO 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.

#### Disposición transitoria primera. Cláusula de revisión salarial para 1997.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, del mes de diciembre de 1997 registrara un aumento superior al 2,5 por 100 respecto del de diciembre de 1996, se efectuará una actualización salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado el 2,5 por 100.

Este aumento se tomará en cuenta exclusivamente para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para 1998 y no devengará, por tanto, el pago de atrasos en concepto de revisión.

#### Disposición transitoria segunda. Condiciones económicas para 1998 y cláusula de revisión.

1. La tabla de salario fijo de Convenio y los valores del complemento «ad personam» de antigüedad referidos al año 1997 serán actualizados al 1 de enero de 1998, incrementándolos en el IPC oficialmente previsto por el Gobierno para dicho año 1998.

2. Con efectos de 1 de enero de 1998, la escala salarial recogida en el anexo I del presente Convenio (tabla de salarios fijos) correspondiente a la categoría de Oficial de Almacén se reducirá a cinco niveles. Con este fin, a los Oficiales de los niveles 3 y 6 se les aplicarán los valores salariales previstos en la citada escala, para los niveles 4 y 7, respectivamente. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 1998, se establecerá para el nivel 1 de la categoría de Oficial de Almacén un salario bruto anual de 1.550.000 pesetas y para el nivel 2 un salario bruto anual de 2.852.000 pesetas.

En todos los casos, a los nuevos salarios brutos resultantes de la revisión especial de esta escala se les aplicará el porcentaje de incremento general pactado para 1998 (IPC previsto).

3. En el caso de que el IPC del mes de diciembre de 1998, respecto del referido al mes de diciembre de 1997, registrara un aumento superior a la previsión de inflación hecha por el Gobierno, y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 1998, 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 1998 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial de inflación, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas de salarios fijos (y el complemento «ad personam» de antigüedad, en su caso) vigentes al 1 de enero de 1998. Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1999.

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

1. Única y exclusivamente para los trabajadores que estuvieran 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 transitoria cuarta. Complemento personal por antigüedad en la empresa.

1. Única y exclusivamente para los trabajadores en plantilla al 1 de enero de 1997 se mantendrá, a título personal, el complemento de antigüedad (trienios) en la cuantía bruta anual que a la citada fecha vinieran percibiendo. El complemento de antigüedad se devengará en las doce pagas que constituyen la retribución mensual ordinaria y en sus mismas condiciones.

2. Para aquellos concretos trabajadores de RECSA que al 1 de enero de 1997 no hubieran alcanzado aún el número máximo de seis trienios, les será de aplicación el régimen siguiente:

a) El complemento personal de antigüedad se abonará por trienios vencidos y hasta un máximo de seis, siendo los valores brutos anuales correspondientes a los mismos los que figuran a continuación:

Número de trienios	Importe anual 1997 Pesetas
1.º	23.726
2.º	47.453
3.º	86.699
4.º	141.468
5.º	211.820
6.º	239.904

b) 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.

## ANEXO I

## Tablas salariales 1997

Tabla de salarios fijos de Convenio y tabla de importes brutos de las horas extraordinarias

Categoría	N.	Salario bruto anual — Pesetas	Retribución ordinaria mes — Pesetas	Retribución ordinaria doce meses — Pesetas	Paga extra Julio — Pesetas	Paga extra Navidad — Pesetas	Valor bruto hora extraordinaria — Pesetas
Oficial de Almacén .....	1	1.535.000	109.643	1.315.714	109.643	109.643	1.199
	2	2.824.000	201.714	2.420.571	201.714	201.714	2.267
	3	2.947.000	210.500	2.526.000	210.500	210.500	2.309
	4	3.008.000	214.857	2.578.286	214.857	214.857	2.352
	5	3.064.000	218.857	2.626.286	218.857	218.857	2.394
	6	3.105.000	221.786	2.661.429	221.786	221.786	2.438
	7	3.151.000	225.071	2.700.857	225.071	225.071	2.481
Auxiliar administrativo Telefonista .....	1	2.410.661	172.190	2.066.281	172.190	172.190	1.866
	2	2.514.969	179.641	2.155.688	179.641	179.641	1.950
	3	2.618.859	187.061	2.244.736	187.061	187.061	2.037
	4	2.691.396	192.243	2.306.911	192.243	192.243	2.122
	5	2.802.151	200.154	2.401.844	200.154	200.154	2.213
	6	2.929.197	209.228	2.510.740	209.228	209.228	2.316
Oficial segunda administrativo .....	1	2.690.809	192.201	2.306.408	192.201	192.201	2.118
	2	2.783.452	198.818	2.385.816	198.818	198.818	2.194
	3	2.895.018	206.787	2.481.444	206.787	206.787	2.287
	4	3.006.224	214.730	2.576.763	214.730	214.730	2.377
	5	3.117.535	222.681	2.672.173	222.681	222.681	2.467
	6	3.229.096	230.650	2.767.797	230.650	230.650	2.557
Oficial primera administrativo .....	1	2.908.918	207.780	2.493.358	207.780	207.780	2.294
	2	3.009.822	214.987	2.579.847	214.987	214.987	2.375
	3	3.110.842	222.203	2.666.436	222.203	222.203	2.458
	4	3.211.747	229.411	2.752.926	229.411	229.411	2.541
	5	3.312.521	236.609	2.839.304	236.609	236.609	2.621
	6	3.412.791	243.771	2.925.249	243.771	243.771	2.706
Jefe tercera técnico administrativo, Encargado .....	1	3.165.691	226.121	2.713.449	226.121	226.121	2.506
	2	3.258.955	232.783	2.793.390	232.783	232.783	2.582
	3	3.352.348	239.453	2.873.441	239.453	239.453	2.660
	4	3.445.026	246.073	2.952.879	246.073	246.073	2.735
	5	3.538.226	252.730	3.032.765	252.730	252.730	2.810
	6	3.631.257	259.376	3.112.506	259.376	259.376	2.885
Jefe segunda técnico administrativo, Contra maestre .....	1	3.380.672	241.477	2.897.719	241.477	241.477	2.682
	2	3.465.966	247.569	2.970.828	247.569	247.569	2.750
	3	3.551.174	253.655	3.043.863	253.655	253.655	2.819
	4	3.636.763	259.769	3.117.225	259.769	259.769	2.888
	5	3.722.018	265.858	3.190.301	265.858	265.858	2.957
	6	3.807.335	271.953	3.263.430	271.953	271.953	3.025
Jefe primera técnico administrativo, Jefe de Taller/Perito Ingeniero técnico .....		3.385.000	241.786	2.901.432	241.786	241.786	2.685
Ingeniero y Licenciado .....		3.500.000	250.000	3.000.000	250.000	250.000	2.734

## ANEXO II

Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores

N.	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 nueros, 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 nueros, 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.

N.	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Ret. Ord.	Cpto. Antig. *	P. Jefe Equipo	
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.
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 S. 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.

N.	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Ret. Ord.	Opto. Antig. *	P. Jefe Equipo	
	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.					

(\*) Sólo para el personal que percibiera este complemento «ad personam» de antigüedad al 1 de enero de 1997.

#### 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.

### 12904 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la corrección de errores del texto del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 1 de abril de 1997, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnósticos, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado», de fecha 21 de abril de 1997;

Resultando que se han detectado errores en la publicación oficial del texto del citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda realizar la oportuna publicación de los citados errores:

- En el artículo 60, línea tercera, sustituir efectos por afectados.
- En el primer anexo V añadir encima de centros de Educación Especial concertados: Tablas salariales 1996.

Añadir al final de las tablas de este anexo el siguiente texto: El sueldo para todas las categorías del personal complementario, que presta servicios

en centros de enseñanza concertada, les serán de aplicación las tablas salariales del anexo V.

3. En el segundo anexo V añadir encima de centros de Educación Especial concertados: Tablas salariales 1997.

4. En el segundo anexo V, categoría Profesor Titular cambiar el trienio por 4.919 y en la categoría de Profesor de Taller (F. P.) cambiar el trienio por 4.919.

Añadir al final de las tablas de este anexo el siguiente texto: El sueldo para todas las categorías del personal complementario que presta servicios en centros de enseñanza concertada les serán de aplicación las tablas salariales del anexo V.

Madrid, 26 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### 12905 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa del «Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de Convenio número 9000652), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de empresa y Delegados de Personal 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,