

Artículo 23. *Vacaciones.*

Importe bolsa vacaciones	
Período	Importe mensual — Pesetas
Del 16 al 30 de junio/del 1 de septiembre al 15 de octubre .....	42.110
Del 1 de enero al 15 de junio/del 16 de octubre al 31 de diciembre.	84.219

Artículo 32. *Plus de transporte nocturno.*

	Pesetas
Importe diario .....	535

Artículo 41. *Ayudas y consignaciones.*

	Importe único — Pesetas
Premio de nupcialidad .....	35.538
Premio de natalidad .....	35.538
Premio de permanencia y fidelidad:	
Veinticinco años .....	173.897
Cuarenta años .....	337.863

Disposición final cuarta. *Plan de jubilaciones años 1986, 1987 y 1988.*

	Pesetas
Indemnización máxima .....	10.453.644

## Comisiones de servicio:

	Pesetas
Desplazamientos en territorio nacional:	
Superiores a doce horas .....	7.276
Inferiores a doce horas .....	3.638
Desplazamientos fuera del territorio nacional .....	14.551

**5232**

*RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002202), que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1998, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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 resuelve:

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, 16 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FORD ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

## TÍTULO I

**Generales**Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Norma supletoria.*

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado. La derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica tendrá el carácter de norma supletoria en todos aquellos conceptos de la misma que no hayan quedado recogidos en el presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la empresa sin más excepciones que el personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y todos aquellos cargos técnicos y administrativos clasificados por la empresa con grado salarial nueve (9) o superior.

Es de aplicación, asimismo, a los empleados con contratos de trabajo en prácticas y para la formación, eventuales, temporales en general y a tiempo parcial, con las peculiaridades que pudieran derivarse de sus respectivas modalidades de contratación.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1998, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2000. Se exceptúan aquellos conceptos en que se fije específicamente su fecha de efectividad.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Artículo 7. *Prórroga provisional.*

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, en lo que durante su vigencia o prórroga provisional no resultase modificado por una disposición legal del Estado, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma establezca.

Artículo 8. *Compensación.*

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo provincial o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias reglamentarias por estar incluidas en la retribución bruta anual.

**Artículo 9. Absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**Artículo 10. Sustitución de condiciones.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

**Artículo 11. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

**Artículo 12. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

**Artículo 13. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.**

a) Con la finalidad de vigilar el correcto cumplimiento del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa, y de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de la firma del mismo.

b) Cualquier cuestión, problema o divergencia, que durante la vigencia del Convenio surja entre las partes comprendidas en su ámbito por consecuencia de la interpretación o aplicación de alguno o algunos de sus preceptos, será sometida, obligatoriamente, a la decisión previa de esta Comisión Paritaria, sin perjuicio de la ulterior intervención de los Juzgados del orden social u otros que correspondan.

c) La Comisión estará compuesta por doce miembros titulares, seis de los cuales estarán designados por la representación de los trabajadores y los otros seis designados por la Dirección de la empresa. Se designarán seis suplentes por cada representación.

Tanto los miembros titulares como los suplentes, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las dos representaciones en la Comisión designarán, de entre sus componentes, dos Secretarios, con sus respectivos suplentes, uno por cada parte, que tendrán la condición de Vocal, y por tanto, con voz y voto, quienes certificarán, conjuntamente, sobre los acuerdos que se adopten en su seno.

d) La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus dos representaciones en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha en que cualquiera de ellas curse la solicitud, por escrito, a la otra.

Una vez cursada la solicitud, los Secretarios de la Comisión se reunirán a fin de fijar el día, hora y lugar de la reunión, así como los puntos que deben componer el orden del día de la sesión y lo remitirán a cada una de las representaciones.

e) Para que la Comisión pueda válidamente adoptar acuerdos, deberán asistir a las reuniones la totalidad de sus componentes (titulares o suplentes).

Sus acuerdos, válidamente adoptados, serán hechos públicos por los dos Secretarios de la Comisión, dando cuenta de los mismos a la Dirección y al Comité de Empresa en un plazo de tres días laborables. Tales acuerdos gozarán de la misma fuerza normativa que el propio Convenio Colectivo, publicándose, si fuera menester en el «Boletín Oficial del Estado».

**Artículo 14. Cumplimiento de las condiciones pactadas.**

Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

**TÍTULO II****Jornada y descanso****Artículo 15. Jornada de trabajo.**

1. «Ford España, Sociedad Anónima», durante la vigencia del presente Convenio, tendrá un calendario laboral que supondrá, para todos y cada uno de los turnos de trabajo existentes, el trabajar todos los días laborables del año, de lunes a viernes, ambos inclusive, durante siete horas cuarenta y cinco minutos efectivos en los años 1998, 1999 y 2000.

El número de horas de trabajo que resulte de lo anteriormente dicho, será común para todos los sistemas de turnos de trabajo existentes en factoría, es decir, turno central, turnos fijos, un turno, dos turnos, tres turnos, turnos especiales y régimen de turnos de siete días a la semana (entendiéndose que este último, naturalmente, trabaja con un sistema especial para cubrir los servicios permanentemente). El hecho de que la empresa pudiera no exigir al personal asignado a alguno de estos turnos la realización de las siete horas cuarenta y cinco minutos, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna, y a todos los efectos, (horas extraordinarias, etc.) el cómputo de horas será común para todos los turnos, como anteriormente se ha dicho.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables (festivos nacionales, locales y vacaciones excluidas) correspondientes al mismo.

2. A efectos de descanso o comida, todos y cada uno de los distintos turnos de trabajo tendrán una interrupción de treinta minutos, no retribuida y que se considerará tiempo de presencia pero no de trabajo efectivo, con la excepción del turno de noche, cuya interrupción será de quince minutos, no retribuidos.

3. El cómputo de horas para el turno de noche sigue siendo el mismo que para el resto de los turnos, tal y como se establece en el apartado 1, párrafo 2 de este artículo.

**Artículo 16. Horarios de trabajo.**

1. Para los años 1998, 1999 y 2000, los horarios de trabajo para cada uno de los turnos en la factoría de Almussafes, son los que a continuación se expresan y se especifican también en el calendario laboral:

Turno de mañana: De seis a catorce quince horas.

Turno de tarde: De catorce quince a veintidós treinta horas.

Turno de noche: De veintidós treinta a seis horas.

Turno central; De ocho treinta a dieciséis cuarenta y cinco horas.

El turno continuado de siete días a la semana, dada sus especiales características, es el que se reproduce en el anexo 7.

Los demás centros de trabajo se regirán por el horario que habitualmente han venido manteniendo.

2. En el mes de marzo, cuando se adelanten los relojes, el turno de noche trabajará las siete horas quince minutos de su jornada habitual. En este caso, se abonará el salario correspondiente a dicha jornada, más el importe de una hora normal de trabajo.

En el mes de octubre, cuando se retrasen los relojes, el turno de noche finalizará su jornada a las seis horas. En este caso, se abonará la hora adicional trabajada como extraordinaria.

3. La empresa procurará adecuar los horarios de trabajo del personal cuando concurren circunstancias imperiosas de convivencia familiar o individuales específicas cuya urgencia o naturaleza así lo haga aconsejable.

**Artículo 17. Reducción de jornada.**

A partir de la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria para establecer una Mesa de trabajo que estudie fórmulas que permitan una reducción gradual de la jornada hacia las treinta y seis horas y media semanales a partir del año 2001, sin que ello suponga una pérdida de operatividad y/o competitividad para la planta de Almussafes.

Ambas partes se comprometen a que las propuestas de la Mesa de trabajo estén terminadas al inicio de las próximas negociaciones de Convenio, es decir, antes del 31 de diciembre de 2000.

Las propuestas que acuerde dicha Mesa de trabajo, serán trasladadas a la Comisión Negociadora del próximo Convenio para su incorporación al mismo.

Los dos días de vacaciones ofertados para el año 2000 contarán como parte de la reducción de jornada que se pudiera acordar a partir del año 2001.

#### Artículo 18. *Tercer turno.*

La Dirección de la compañía está dispuesta a acordar con la representación social fórmulas para la introducción de un mini-turno o un tercer turno en las plantas de fabricación de vehículos, en función de la demanda del mercado, la disponibilidad de personal y el mantenimiento de la eficiencia y competitividad de la planta. Dicha implantación podría tener lugar, como pronto, en el segundo semestre del año 2000.

#### Artículo 19. *Calendario laboral.*

1. Cada año, la empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes, a todos o algunos de los centros de trabajo, confeccionará la propuesta de calendario que trasladará a la representación de los trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo.

2. Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.

3. De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones entre ambas representaciones en un plazo máximo de quince días, será la jurisdicción social quien decida.

4. Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas.

5. El centro de trabajo de Madrid adecuará su calendario laboral al que determine la autoridad laboral competente para cada año de vigencia del Convenio; no obstante ello, y de común acuerdo entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, podrán establecer hasta un máximo de dos puentes anuales, a recuperar a razón de una hora diaria durante los días inmediatamente anteriores al disfrute de cada uno de los puentes.

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones en la empresa se disfrutarán preferentemente en verano y Navidad. Esto supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán en los dos períodos citados, pero que, de concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos, u otras causas graves, la Dirección de la empresa comunicaría al Comité de Empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste decidirá la jurisdicción competente.

Las fechas de disfrute de ambos períodos serán fijadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa aplicable, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los períodos de disfrute colectivo, se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la Dirección.

2. Para 1998, el período de vacaciones será de veintisiete días laborables, dos de los cuales serán siempre disfrutados de forma individual.

Para 1999, el período de vacaciones será de veintiocho días laborables, disfrutándose el día adicional de forma colectiva, exclusivamente para ese año, el día 24 de diciembre. Es decir, del total de veintiocho días, veintiséis se disfrutarán de forma colectiva y los dos restantes de forma individual.

Para el año 2000, el período de vacaciones será de veintinueve días, cuatro de los cuales se disfrutarán de forma individual.

Las vacaciones colectivas para 1998, se disfrutarán en los períodos siguientes:

Verano: 3 al 28 de agosto (veinte días laborables).

Navidad: 24 al 31 de diciembre (cinco días laborables).

Los días individuales se disfrutarán de acuerdo con los criterios que se recogen en el presente artículo.

3. Para los años 1999 y 2000, los períodos de vacaciones colectivas se fijarán una vez conocido el calendario oficial, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio, comprendiendo, en todo caso, cuatro semanas en verano y una en Navidad.

#### 4. Criterios para el disfrute del día individual:

a) Todos los días laborables de nuestro calendario son hábiles para el disfrute de dicho día, excepto el día anterior y posterior a las vacaciones colectivas.

b) Solamente podrá haber cada día un empleado por Encargado/Supervisor disfrutando el día individual de vacaciones.

c) Para la asignación del disfrute de estos días, en principio, cada empleado solicitará, a su elección, el/los día/s individual/es que le interese/n.

d) En el supuesto que dos o más empleados del grupo de trabajadores de un mismo Encargado/Supervisor coincidieran en la elección del día individual de vacaciones, se aplicaría el criterio de antigüedad en la empresa para dilucidar quién tendría preferencia a elegir primero, prevaleciendo el más antiguo sobre el más moderno.

e) En el supuesto de coincidir también en la antigüedad en la empresa, tendría preferencia a elegir primero el de más edad.

f) Los empleados que hayan sido superados por el más antiguo en la empresa, elegirán otro día de los disponibles que no hayan sido cubiertos por el resto del grupo, siguiendo entre ellos el orden de sus propias antigüedades.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

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

2. El importe de las horas extraordinarias sufrirá el aumento correspondiente como consecuencia del incremento aplicado a las retribuciones.

3. El Comité de Empresa como órgano colectivo y sus miembros individualmente, se comprometen a que, durante la vigencia de este Convenio no se opondrán a la libre aceptación por parte de los trabajadores de las horas extraordinarias que tanto colectiva como individualmente pueda programar la empresa. En caso de programación colectiva, la empresa comunicará la misma y sus causas a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de ocho días.

4. La empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa información sobre horas extraordinarias, observando éste, sobre esta materia, el sigilo profesional definido en la normativa laboral.

5. El personal que trabaja en régimen de turnos continuados de siete días a la semana (Seguridad Industrial, Vigilancia, Servicio Contra Incendios y Planta Motriz) realizará, previa petición de la empresa, las horas extraordinarias que sean precisas para cubrir las necesidades de los servicios a los cuales se encuentran adscritos, dada la naturaleza de los mismos.

#### Artículo 22. *Acuerdo sobre mantenimiento.*

Las partes contratantes son conscientes del grave problema existente en la empresa con los departamentos de Mantenimiento, por cuanto con su actual sistema de trabajo a tres turnos, no pueden cubrirse satisfactoriamente las necesidades del complejo sistema industrial de la factoría de Almussafes.

Por su parte los límites legales en la realización de horas extraordinarias suponen un grave obstáculo para la solución de dicho problema.

Con el fin de paliar, en parte, esta cuestión, y siempre en el bien entendido que con la experiencia acumulada en años anteriores existe el convencimiento de que la mayoría de las horas realizadas como extraordinarias por los departamentos de Mantenimiento, son susceptibles de ser consideradas, a todos los efectos, con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda lo siguiente:

1. Se pacta para el personal de Mantenimiento la posibilidad de realizar, preferentemente en sábados y festivos, un promedio de cincuenta horas/año/hombre, que en ningún caso supondrán más de cien horas/año/hombre a nivel individual, siempre y cuando estas horas puedan tener la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas a que se refiere el punto 1 de este acuerdo, son adicionales a las reguladas en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar la totalidad de las horas extraordinarias previstas en este artículo (las máximas legales y las pactadas), acumuladamente en sábados y festivos, hasta un máximo de ocho horas por jornada, respetándose, en todo caso, los topes previstos en los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La realización de las horas a que se refieren las estipulaciones del presente pacto será voluntaria, procurando que estas horas se dis-

tribuyan proporcionalmente entre todos los componentes de cada especialidad.

Estas horas se abonarán con el recargo del 75 por 100 ó 100 por 100 del precio de la hora normal de trabajo, según se realicen en sábado o festivo.

4. El Comité de Empresa, como órgano colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen durante la vigencia del presente pacto, a no oponerse a la libre aceptación, por parte de los trabajadores de Mantenimiento, de las horas extraordinarias y de las pactadas en este documento, que la empresa pueda programar.

Asimismo, el Comité de Empresa se compromete a no tomar ninguna acción legal en contra de este pacto, siempre que no se excedan los límites establecidos en el mismo.

5. La empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa la siguiente información sobre cada uno de los departamentos afectados por este acuerdo (Mantenimiento, ATS, Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos):

- a) Número total de empleados.
- b) Horas realizadas.
- c) Horas acumuladas desde el comienzo del año.

6. Hacer extensivo el contenido de este artículo al personal correspondiente del Departamento Médico de Empresa (ATS, Conductores de Ambulancia), Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos y a 50 trabajadores de Ingeniería de Equipos, Matricería, Verificación de Dispositivos y Mantenimiento Sistema «Broadcasting».

### TÍTULO III

#### Retribuciones

##### Artículo 23. *Definición.*

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

##### Artículo 24. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de «Ford España, Sociedad Anónima», son los siguientes:

- A. Salario base.
- B. Complementos por cantidad y calidad de trabajo:
  1. Carencia de incentivo.
  2. Asistencia.
  3. Puntualidad.
  4. Movilidad.
- C. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:
  1. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- D. Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación:
  1. Complementos personales:
    - 1.1 Antigüedad.
  2. Complementos de puesto de trabajo:
    - 2.1 Nocturnidad
    - 2.2 Plus de Jefe de Equipo.
    - 2.3 Plus de Turnos Especiales.

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

##### Artículo 25. *Salario base.*

Lo constituye el salario base que «Ford España, Sociedad Anónima» paga a sus empleados según sus categorías.

##### Artículo 26. *Carencia de incentivos.*

Es el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que «Ford España, Sociedad Anónima» paga colectivamente a sus empleados, habida cuenta de que no existe un sistema de retribución por incentivos.

##### Artículo 27. *Asistencia.*

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo.

##### Artículo 28. *Puntualidad.*

Este complemento por cantidad y calidad de trabajo, es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo.

##### Artículo 29. *Movilidad.*

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a los empleados para estimular la versatilidad de funciones u operaciones y para conseguir los cambios de puestos de trabajo que pueden ser necesarios por motivos de organización y producción, dentro de los límites establecidos por la Ley.

##### Artículo 30. *Antigüedad.*

Es el complemento salarial de índole personal que percibe el empleado en función de su vinculación en el tiempo a la empresa, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por 100 del salario base real.

Se devenga a partir del primer quinquenio de permanencia ininterrumpida en la empresa y su acumulación progresiva no podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Este criterio será aplicable también a los que hubieren ingresado con cualquiera de las modalidades de contratación no fija, siempre y cuando los afectados a la finalización de sus respectivos contratos se incorporen, sin interrupción, como fijos de plantilla.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en «Ford España, Sociedad Anónima», incluidos los periodos de prueba. No computarán a estos efectos los periodos de suspensión o interrupción del contrato de trabajo, salvo que la suspensión o interrupción llevare implícito por Ley dicho cómputo de la antigüedad.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en «Ford España, Sociedad Anónima», cualquiera que fuere el grado salarial del empleado, comenzando a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el 1 de enero del año siguiente, si es posterior.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, si el empleado reingresare posteriormente en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

##### Artículo 31. *Naturaleza del acuerdo sobre salarios.*

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio, consisten en:

Para 1998, la aplicación porcentual de un 2,6 por 100 sobre los salarios brutos anuales que regían el 31 de diciembre de 1997.

Para 1999, la aplicación porcentual del IPC previsto para dicho año más 0,5 por 100 sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de 1998.

Para el año 2000, la aplicación porcentual del IPC previsto para dicho año más 0,5 por 100 sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de 1999.

Se entiende por salario bruto anual, a los efectos del presente Convenio, aquel que se denomina como tal en las tablas salariales que configuran el anexo 1 de este Convenio. No obstante, en el supuesto que el salario bruto anual del empleado no coincida con el que figura en dichas tablas, se tomará como tal el que aparece en el S-8 bajo este mismo concepto.

El salario bruto anual, desglosado en los diversos conceptos retributivos que se especifican en las tablas salariales, retribuye la jornada laboral anual pactada en el artículo 15 de este Convenio, cualquiera que fuere el número de días, naturales y laborables, fiestas y vacaciones que correspondan a cada año de vigencia del Convenio.

Las remuneraciones pactadas, o que se pacten, durante la vigencia de este Convenio, han sido acordadas en función de las horas efectivas de trabajo para cada año, y en función de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo con la legislación vigente, deban ser realizados y obtenidos como contraprestación por dichas remuneraciones.

#### Artículo 32. *Cláusula de revisión salarial.*

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real más el 0,5 por 100.

Estas revisiones se aplicarían porcentualmente a los salarios brutos anuales que regían al 31 de diciembre de 1997 para 1998, al 31 de diciembre de 1998 para 1999 y al 31 de diciembre de 1999 para el año 2000, todo ello con efectividad del 1 de enero de 1998, 1999 y 2000 respectivamente.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro de los dos meses siguientes al día en que se recibiera, en la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.

#### Artículo 33. *Gratificación especial.*

A partir del X Convenio Colectivo, se consolida el pago de esta gratificación especial anual. Para 1998, su importe será de 54.000 pesetas, para 1999 de 55.000 pesetas y para el año 2000 de 56.000 pesetas. Esta gratificación se hará efectiva el día 15 de enero de cada año.

Percibirán íntegramente cada una de estas gratificaciones especiales los empleados a jornada completa que tengan una antigüedad mínima reconocida de un año en la fecha exacta en que se haga efectivo el pago. Los empleados con antigüedad inferior al año en la fecha indicada y jornada completa, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación al tiempo de permanencia en la empresa.

Los empleados a tiempo parcial con antigüedad superior al año percibirán la gratificación proporcionalmente a la jornada y si su antigüedad es inferior al año, percibirán la gratificación en función del tiempo de permanencia y su jornada.

Esta gratificación especial no es integrable en el salario bruto anual, es decir, que su importe no será computable a efectos del cálculo del precio de las horas extraordinarias, complementos salariales o extrasalariales de cualquier índole, ni ayudas y beneficios sociales pactados o desarrollados en el propio Convenio.

#### Artículo 34. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se verán incrementadas en un 45 por 100 sobre el salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que trabaja en régimen de tres turnos y régimen continuado de siete días semanales, cuando trabaje en turno de noche, percibirá el plus correspondiente a siete horas y cuarenta y cinco minutos, aunque su jornada pudiese ser inferior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 punto 1 de este Convenio.

El plus de nocturnidad correspondiente a los distintos grados salariales se expresa en la tabla correspondiente del anexo 1.

#### Artículo 35. *Plus de Jefe de Equipo.*

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional, que perciben aquellos empleados que, efectuando las funciones del puesto que tengan asignado, asumen, bajo la supervisión del Encargado/Supervisor, el control de trabajo de un grupo de operarios de su mismo o inferior grado salarial, en número no inferior a tres ni superior a quince.

Los Jefes de Equipo serán nombrados previa la superación de los tests psicotécnicos, pruebas teóricas y prácticas sobre las funciones del puesto de mayor grado de los existentes en el grupo, así como del correspondiente cursillo de capacitación.

Para dicha selección serán considerados todos los componentes del grupo que así lo deseen. De no superar la totalidad de las pruebas un número suficiente de empleados, se daría acceso a la selección a empleados de un ámbito superior al grupo (sección, centro de costos, área/departamento) hasta cubrir el número de puestos anunciados.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consiste en el 20 por 100 sobre el salario base de su grado.

Quienes cesen en el desempeño de las funciones como Jefes de Equipo, después de ostentar dicha condición durante un año consecutivo o tres en períodos alternos, tendrán derecho a seguir percibiendo el plus, en igual cuantía a la del momento del cese, hasta tanto sea absorbido por el superior salario devengado por ascenso de grado.

#### Artículo 36. *Plus de turnos especiales.*

Para todo el personal que trabaja (a tiempo parcial o jornada completa) en los departamentos de la empresa que en la actualidad o en el futuro requieran una actividad continuada durante los siete días de la semana y siempre y cuando desarrollen su jornada normal de trabajo en sábado, domingo y/o festivo, se estipula un plus de turnos especiales, que percibirá de la siguiente forma:

	1998 — Pesetas
Por jornada normal de trabajo en sábado .....	825
Por jornada normal de trabajo en domingo .....	925
Por jornada normal de trabajo en festivo .....	1.027

Para los años 1999 y 2000, este concepto será aumentado en línea con el incremento salarial de cada uno de esos años.

Dichas cantidades se abonarán por hora trabajada.

Este plus se percibirá además del salario correspondiente a dicho día trabajado, tal y como se expresa en la tabla correspondiente del anexo 1.

#### Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

El importe de las horas extraordinarias correspondiente a los grados salariales está expresado en el anexo 1.

#### Artículo 38. *Plus de producción.*

Dirigido a lograr una máxima utilización de la capacidad productiva de la factoría, y durante la vigencia del Convenio, se abonará un «plus de producción» en base a las siguientes condiciones:

a) Sistema de pausas: La Dirección programará el sistema de pausas, para el personal que actualmente viene disfrutándolas, bien en bloque o con relevos, de acuerdo con las necesidades de producción. Esto no afecta al tiempo que se viene concediendo para necesidades fisiológicas/personales.

Cuando las pausas sean con relevo se concederán a partir de los treinta minutos del comienzo del turno de trabajo y terminarán treinta minutos antes de su finalización. El disfrute de las pausas con relevo estará basado, en la medida de lo posible, en el principio de rotación de tal manera que cada trabajador tenga su pausa a una hora distinta hasta completar el ciclo.

En el supuesto de producirse una parada técnica una hora antes de la prevista para realizar la pausa, previa comunicación a los trabajadores, se podrá utilizar dicho tiempo de parada para disfrutar la pausa. Esto sería de aplicación con pausas en bloque.

b) Producción en cuellos de botella: La Dirección podrá programar producción, en operaciones que sean cuello de botella, durante la hora de comida cuando sea necesario por motivos excepcionales de producción, sin que ello suponga un menoscabo del tiempo individual de comida e impida la asistencia al servicio de comedor habitual, sino simplemente un cambio de horario de comida para los operarios afectados.

c) Producción en tiempo extra: Cuando las necesidades de fabricación lo requieran, la Dirección programará producción en tiempo extra cuya realización será voluntaria para los trabajadores.

La producción en tiempo extra se hará, preferentemente, en sábados turno de mañana. De ser necesarias otras fórmulas, éstas se acordarán con el Comité de Empresa y, en todo caso, se harán de forma voluntaria.

La remuneración del tiempo extra podrá ser, a elección del empleado, de una de las dos siguientes formas:

Pago del importe del recargo del 75 por 100 de las horas trabajadas más disfrute del mismo tiempo como descanso compensatorio.

Pago de las horas trabajadas como extraordinarias.

El Comité de Empresa, como órgano colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen a que en cualquier circunstancia, no solamente no se opondrán a la realización de producción en tiempo extra, sino que promoverán la asistencia de los trabajadores.

d) La cuantía del plus, que tendrá carácter funcional, será la siguiente:

Personal que desempeñe un puesto de trabajo directo de producción sometido a ritmo de línea o de proceso continuo: 5.000 pesetas/mes.

Personal de apoyo a la producción, sometido o no a las anteriores circunstancias: 2.500 pesetas/mes.

El importe del plus correspondiente a 1998 se hará efectivo en la nómina de diciembre de 1998 que se abonará el 15 de enero de 1999.

El pago de este plus para 1998 se concede como un gesto de confianza hacia los trabajadores por su disposición a acudir voluntariamente a los sábados de producción, de los cuales es previsible que se programen hasta seis turnos de sábado por la mañana en lo que queda de año (tres por cada turno)

De llevarse a cabo la producción extra que la empresa pudiera programar durante 1999, la cuantía de este plus para el año 2000 sería de 5.600 pesetas para el personal de producción en línea y de 2.800 pesetas para el de apoyo a la producción. Caso contrario, las cantidades de 1999 se mantendrán.

El plus de producción, convenido para la vigencia del XII Convenio Colectivo, se consolidará en futuros Convenios, siempre que para las necesidades de producción en tiempo extra programadas por la empresa y acordadas con el Comité de Empresa durante la vigencia de este Convenio, se haya contado con la participación voluntaria y activa de los empleados.

## TÍTULO IV

### Régimen de personal

#### Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

Los empleados de la empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Tres días laborables por alumbramiento de esposa, nacimiento y adopción legal de hijo.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrán ser hasta cinco días naturales en total.

b) Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) y sus afines (padres políticos, nuerras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o esposo/a del hermano/a).

En estos casos, los permisos podrán concederse, a partir del hecho causante, en períodos sucesivos, a los familiares con tal derecho, siempre que sean empleados de la empresa.

c) Tres días naturales, de los cuales dos, al menos, serán laborables, en los casos de muerte de cónyuge, hijos y padres. Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, los días de permiso podrán ampliarse en dos días naturales. El tiempo total no podrá exceder de cinco días naturales.

Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de padres políticos, nietos, abuelos o hermanos.

d) Dos días naturales, ampliables hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de nuerras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.

e) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

f) Un día natural por matrimonio de hijo, hermanos o padres.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de dieciséis horas al año.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo y mediante los justificantes y documentos legales o demás medidas, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

Se adjunta a este Convenio un cuadro especificativo de licencias por desplazamiento anexo 4.

#### Artículo 40. *Vías internas de reclamación.*

Toda queja o reclamación individual que se produjere durante la vigencia del Convenio por consecuencia de la aplicación o interpretación de sus preceptos, deberá ser sometida previa y preceptivamente a los diversos organismos paritarios regulados en este texto, a través de los procedimientos al efecto establecidos, sin perjuicio de la ulterior intervención de los Juzgados o Tribunales competentes.

Para aquellas reclamaciones que, por su contenido, no puedan ser tratadas en una Comisión Paritaria que tenga su propio sistema de reclamaciones, se utilizará el procedimiento establecido en el anexo 8.

#### Artículo 41. *Ascensos y Tribunales.*

En materia de ascensos y Tribunales para proveerlos, se estará a lo acordado en el procedimiento especial que se incluye en este Convenio como anexo 5.

#### Artículo 42. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El empleado que se incorpore, con carácter oficial o voluntario, a cualquiera de las situaciones contempladas en este artículo, y por el tiempo mínimo legalmente exigible, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliéndola y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su cumplimiento, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Podrá reintegrarse al trabajo el licenciado en cualquiera de ambas situaciones con permiso temporal superior a un mes, siempre que medie autorización expresa para poder trabajar. Cuando tales permisos sean de duración inferior a un mes, el reintegro quedará a decisión de la empresa. El tiempo así trabajado computará a efectos del derecho a la vacación complementaria individual.

El trabajador fijo que ocupare la vacante temporal de un compañero en servicio militar o prestación social sustitutoria, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo.

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

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar o prestación social sustitutoria, dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

#### Artículo 43. *Ropa y enseres de trabajo.*

A todos los empleados cuyos puestos de trabajo así lo requieran se les proveerá de la ropa de trabajo y calzado adecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido por la empresa, que se incluye como anexo número 9.

Dicha ropa y calzado se entrega para ser utilizado para y durante la ejecución del trabajo encomendado por consecuencia del contrato laboral.

Artículo 44. *Ceses de empleados.*

Los empleados de la empresa que deseen causar baja voluntaria en el servicio de «Ford España, Sociedad Anónima», vendrán obligados a comunicar por escrito dirigido a la Dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

1. Empleados de grado 1 al 10 de la tabla I del Convenio: Quince días naturales.
2. Empleados de grado 1 al 6 de la tabla II del Convenio: Treinta días naturales.
3. Empleados de grado 7 o superior de la tabla II del Convenio: Sesenta días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo facultará a la Dirección de la empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva del afectado una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 45. *Contratación eventual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 43 del vigente Convenio Colectivo para la Industria del Metal de la provincia de Valencia («Boletín Oficial» de la provincia número 200, de 22 de agosto de 1996) y previa remisión a su contenido, los contratos regulados por el artículo 15.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se concierten en el centro de trabajo de «Ford España, Sociedad Anónima», en Almussafes (Valencia), podrán tener una duración máxima de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro meses.

Estos mismos contratos de trabajo podrán concertarse en los restantes centros de trabajo de la empresa, siendo en tal caso de aplicación a los mismos la normativa convencional sectorial que exista al respecto en las respectivas provincias o Comunidades Autónomas el día de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Cuando se tenga que hacer contratación de personal, se tendrá en cuenta para ello a la Fundación Servicio Valenciano de Empleo.

TÍTULO V

**Beneficios y servicios sociales**

Artículo 46. *Prestación complementaria por incapacidad laboral transitoria.*

a) En caso de incapacidad laboral transitoria (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la empresa abonará al trabajador, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.

b) En aquellos días laborables durante los cuales el trabajador perciba las mencionadas prestaciones económicas, que por la incapacidad laboral transitoria abona la Seguridad Social, la empresa complementará hasta el 80 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador durante las cuatro primeras semanas.

Transcurridas estas cuatro semanas de baja, y hasta un período máximo de tiempo de dieciocho meses, la empresa complementará hasta el 90 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador.

Artículo 47. *Ayuda por hijos minusválidos.*

Los empleados con hijos minusválidos que sean calificados como tales por el INSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas que correspondan, y tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, percibirán la ayuda siguiente:

1998: 95.590 pesetas.

Para los años 1999 y 2000 esta cuantía será incrementada en línea con el incremento salarial de cada uno de esos años.

A partir de 1991, esta ayuda se hace extensiva al cónyuge del empleado que reúna las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

Quedan excluidos de esta ayuda los empleados que tengan a su cargo hijos y/o cónyuge calificados como minusválidos que perciban prestaciones como consecuencia de la incapacidad permanente reconocida por la Seguridad Social o por entidades que la sustituyan. No obstante, aquellos empleados que, por tal circunstancia, a la firma del presente Convenio Colectivo ya tengan otorgada esta ayuda, la seguirán percibiendo.

Esta ayuda, que se abonará de una sola vez en el mes de diciembre de cada año, dejaría de abonarse si desapareciera la causa que lo originó.

De concurrir la circunstancia de que el padre y la madre fuesen empleados de la empresa, la ayuda se haría efectiva a uno solo de ellos.

Artículo 48. *Absentismo.*

a) Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuado de los servicios de medicina de empresa y de la Seguridad Social, así como con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la empresa como para los trabajadores, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

b) La representación de los trabajadores se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar al trabajador sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la empresa y en las cuales haya participado la representación de los trabajadores, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

c) Se conviene que, en el plazo de tres meses a partir de la fecha en que entre en vigor el Convenio, se articulará entre ambas representaciones la creación de un Comité Mixto cuyo propósito sería estudiar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como coordinar y exigir la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la Seguridad Social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicho Comité informaría a los trabajadores sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La representación social en dicho Comité estará compuesta por miembros que ostenten el cargo de miembros del Comité de Empresa.

d) Asimismo, ambas partes reconocen que el propósito de estas campañas y Comité es la reducción del absentismo en general y la corrección de sus causas, analizando los caminos tendentes a corregir los problemas que pongan de manifiesto los estudios realizados.

Artículo 49. *Ayuda de vivienda.*

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio la ayuda de vivienda quede fijada en la siguiente forma:

	1998 — Pesetas
Fondo .....	155.340.000
Límite individual .....	500.000

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de cuatro años.

b) El trabajador pagará a la entidad bancaria un interés del 6 por 100 anual, siendo a cargo de la empresa la diferencia de interés a pagar.

c) De las cantidades establecidas para el fondo, se destinará hasta un máximo de 4.141.364 pesetas para el año 1998 para atender peticiones de los empleados del centro de trabajo de Madrid. Dicha cantidad es el resultado de aplicar el 2,666 por 100 al fondo correspondiente al año 1998. Para 1999 y 2000 se aplicará este mismo porcentaje al fondo que corresponda a cada uno de estos años.

d) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

e) Se concederá para la compra de viviendas que estén situadas en un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo.

f) El empleado necesitará, en primer lugar, obtener la aprobación de la empresa a propuesta del Comité de Ayuda Social, para lo que deberá cumplimentar el correspondiente impreso de solicitud de préstamo.

g) Si la empresa da su conformidad, el préstamo será gestionado por el empleado con la entidad bancaria que designe la misma.

h) La Dirección adquiere el compromiso de que mensualmente se descuenten al empleado en su nómina las cuotas de devolución del préstamo. Los términos se fijarán por la Comisión de Ayuda Social y Transportes.

#### Artículo 50. *Préstamos personales.*

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio los préstamos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

	1998 — Pesetas
Fondo .....	14.935.000
Límite individual .....	260.000

Para 1999 y 2000, este concepto será aumentado en línea con el incremento salarial correspondiente a cada uno de estos años:

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de dos años y sin interés alguno.

b) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

#### Artículo 51. *Ayuda de estudios.*

Esta ayuda será de aplicación para los estudios oficialmente reconocidos por el Estado o Comunidades Autónomas, que realicen los empleados y que estén relacionados con su puesto de trabajo o que puedan ser de aplicación práctica en cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

La ayuda consistirá en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

	1998 — Pesetas
a) Estudios superiores:	
Matrícula .....	68.680
Gastos complementarios .....	19.330
b) Otros estudios (COU, EGB, FP1, FP2, etc.):	
Matrícula y gastos complementarios .....	54.720

Para 1999 y 2000, estos conceptos serán aumentados en línea con el incremento salarial correspondiente a cada uno de estos años.

Podrán solicitar la ayuda de estudios los empleados que se matriculen de todas, de la mitad o mitad más uno (en caso de número impar) asignaturas de un curso. Para ello, rellenarán el impreso correspondiente en la forma en que hasta ahora se venía haciendo.

Para recibir la ayuda económica será requisito indispensable acreditar el haber aprobado la mitad o todas las asignaturas de un curso. Como consecuencia, el importe de la ayuda será del 50 por 100 o del 100 por 100, según se justifique el haber aprobado el 50 por 100 de asignaturas del curso o el total de las mismas.

#### Artículo 52. *Seguro de vida.*

A partir de 1990, el capital asegurado que corresponde a cada trabajador fue el equivalente a 18 mensualidades de retribución bruta (excluyendo horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.) y hasta la cantidad o tope máximo mensual que en cada momento esté establecido por la Seguridad Social.

A partir de 1991, el capital asegurado pasa a ser de 24 mensualidades en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales fuesen superiores a la cantidad o tope máximo, establecido por la Seguridad Social, tendrán, además, un capital equivalente a 24 veces la cantidad que exceda del tope máximo.

La contribución de los trabajadores continuará siendo de 9 céntimos mensuales por cada 1.000 pesetas que excedan de 100.000.

#### Artículo 53. *Ayuda de comida.*

Durante la vigencia de este Convenio, se establece una ayuda de comida por valor de:

a) 609 pesetas para 1998 por trabajador y día trabajado para aquellos trabajadores que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.

b) Para los empleados de la oficina de Madrid, por día trabajado y debido a que no cuentan con servicio de comedor, 1.067 pesetas para 1998. Esta ayuda se abonará bien en nómina o en vales de comida, a elección del empleado, y cuya administración se determinará entre la Gerencia y la representación social de Madrid.

Para 1999 y 2000, este concepto será aumentado en línea con el incremento salarial correspondiente a cada uno de estos años.

#### Artículo 54. *Subsidio de comida.*

La Dirección de la empresa asume el compromiso de absorber el 50 por 100 de los incrementos que se produzcan en los precios de las comidas, durante la vigencia de este Convenio.

Este subsidio es aplicable solamente donde exista servicio de comedores en el centro de trabajo.

#### Artículo 55. *Compensación por tiempo de transporte (exceso de media hora).*

De acuerdo con los principios establecidos en el acuerdo que sobre este artículo fue suscrito con la representación social el 27 de junio de 1978, la empresa abonará a sus trabajadores, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el anexo 2, las cantidades que a continuación se expresan:

	1998 — Pesetas
Grupo I .....	11.180
Grupo II .....	21.237
Grupo III .....	35.763
Grupo IV .....	51.410

Para 1999 y 2000, estas cantidades serán aumentadas en línea con el incremento salarial correspondiente a cada uno de estos años.

Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales.

En el supuesto de que algún empleado cambie su lugar de residencia, tanto si se acerca como si se aleja de factoría, se le abonará la compensación por tiempo de transporte, si procediere, de acuerdo con el grupo en el que se encuentre encuadrado el nuevo domicilio.

Los empleados que, a petición de la empresa, tengan que acudir al trabajo de forma habitual por sus propios medios de transporte en horarios no compatibles con el servicio de autobuses, percibirán, además del plus de distancia a que hace referencia el artículo 53 del presente Convenio Colectivo, la compensación por tiempo de transporte que corresponda según sus respectivos lugares de residencia.

#### Artículo 56. *Plus de distancia.*

De acuerdo con la legislación que rige el abono de este plus, la empresa pagará la cantidad de 18 pesetas por kilómetro en 1998, 19 pesetas por kilómetro en 1999 y 20 pesetas por kilómetro en 2000. Este plus se abona a aquellos empleados que no puedan utilizar habitualmente el servicio de transporte de trabajadores. Es decir, a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios y por no contar con servicio de transporte de trabajadores, desde su domicilio habitual al centro de trabajo de Almussafes, así como a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios desde su domicilio habitual hasta el punto de recogida más próximo del mencionado servicio de transporte, y en todo caso dentro del ámbito de la provincia.



Artículo 57. *Plan de previsión para la jubilación.*

En 1998 se implantó un plan de previsión para la jubilación instrumentado mediante póliza de seguro colectivo diferido.

El plan de previsión para la jubilación es voluntario y financiado mediante aportaciones de la empresa y del trabajador.

La empresa aporta, por cada trabajador que se adhiera al plan, una cantidad económica equivalente al 1 por 100 de su salario bruto anual más antigüedad. La aportación del empleado es de igual cuantía.

Artículo 58. *Cambio turno de noche.*

Los empleados mayores de cincuenta y seis años y las mujeres embarazadas que estén adscritos a un régimen de turnos que lleve implícito el prestar sus servicios durante el turno de noche pueden solicitar el cambio a otro puesto de trabajo que no implique trabajar en dicho turno.

La solicitud la dirigirá a la Gerencia y a Relaciones Laborales del Área/Departamento a que pertenece el empleado, a través de su mando inmediato.

Las solicitudes serán atendidas tan pronto como la estructura organizativa y productiva permita efectuar el cambio. Salvo casos de limitaciones médicas de difícil colocación en otros puestos de trabajo, las demás solicitudes serán atendidas en un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de solicitud del empleado. Llevado éste a cabo, el empleado dejará de percibir el plus de nocturnidad.

Artículo 59. *Excedencias.*

En los casos a que hace referencia al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores «excedencia para el cuidado de hijo», se amplía a treinta y seis meses la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 60. *Manual de valoración de la tabla II.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se creará una Comisión Paritaria que estudiará la actualización del manual de valoración de la tabla II. Dicha Comisión deberá tener el estudio finalizado, como máximo, a finales de 1999.

Artículo 61. *Plan de prejubilaciones.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se iniciarán los trámites legales oportunos para poner en funcionamiento un plan de prejubilaciones voluntarias para un total de 200 empleados (60 para el personal técnico y administrativo y 140 para el resto) que tengan cumplidos cincuenta y ocho años o más al 31 de diciembre de 1998.

Artículo 62. *Escuela de Aprendices.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece un programa de formación profesional, equivalente al de la antigua Escuela de Aprendices, para 50 hijos/familiares directos de empleados cada año. Por lo tanto, se pondrán en funcionamiento dos promociones (años 1999 y 2000) y al final de cada una de ellas se ofrecerá la contratación fija a los 20 alumnos con mejores calificaciones.

Para los hijos/familiares directos de empleados del centro de trabajo de Madrid, se dispondrá de dos becas por promoción (años 1999 y 2000) para estudios de Formación Profesional o equivalente en centros de dicha Comunidad.

TÍTULO VI

**Comisión Paritaria de Valoración de puestos de trabajo**

Artículo 63.

La organización práctica del trabajo en «Ford España, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

*Funciones*

Artículo 64.

La Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo de «Ford España, Sociedad Anónima», tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones individuales en materia de valoración de puestos de trabajo que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre valoración de puestos de trabajo que la Compañía tiene establecido.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunos, una vez estudiada la reclamación, si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.

Acordar recomendaciones a la Dirección de la empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario.

Para el mejor cumplimiento de sus fines, la Dirección de la empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores en esta Comisión el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, homologado por la Dirección General de Trabajo mediante Resolución de 28 de octubre de 1982.

*Composición*

Artículo 65.

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas estará integrada por los miembros siguientes:

Tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo de entre los cuales nombrarán al Secretario.

Tres representantes de la Dirección de la compañía, de entre los cuales ésta nombrará al Presidente.

Artículo 66.

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo causa justificada que apreciará el Presidente. Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

Artículo 67. *Celebración de reuniones.*

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión, o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la empresa y los trabajadores.

Los acuerdos sobre reclamaciones se retrotraerán a todos los efectos a la fecha en que se presentó la reclamación.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 68. *Reuniones extraordinarias.*

Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la Comisión Paritaria se reunirá, previo acuerdo entre ambas representaciones, semanalmente con el objeto de resolver los problemas planteados, a la mayor brevedad posible.

Artículo 69. *Asesoramiento.*

En los casos en que la Comisión Paritaria deba conocer sobre reclamaciones relacionadas con un puesto determinado, podrá solicitar la presencia en la reunión en que haya de ser analizada la reclamación, del superior jerárquico del reclamante o cualquier otra persona de la empresa cuyo asesoramiento se estime necesario, así como a la información que sobre valoración de puestos fuera precisa.

*Procedimiento de reclamaciones*Artículo 70. *Reclamaciones sobre valoración de puestos de trabajo.*

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 73, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 71. *Fase inicial sobre reclamaciones de valoración de puestos.*

El empleado que desee efectuar una reclamación relativa al nivel, funciones o características de su puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento de su superior, quien se asegurará de que las funciones realizadas corresponden al puesto de trabajo y que tanto las funciones como las habilidades exigibles se adecuan al nivel de valoración asignado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el caso.

Resuelta favorablemente una reclamación en fase previa, a través del procedimiento especial establecido en el presente artículo, la empresa comunicará la resolución a la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo para que ésta dé traslado de la misma al interesado en presencia de su superior y del representante de relaciones laborales de la planta.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de doce días laborables, el empleado, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dio la respuesta.

## Artículo 72.

El trabajador que habiendo agotado las vías establecidas por la Compañía para efectuar reclamaciones sobre valoración de puestos de trabajo no encontrase satisfactoria la respuesta de la empresa podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la reclamación.—Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.—La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna, debiendo ser interpuesta en un plazo de cinco días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la empresa la resolución a través del procedimiento interno.

2. Presentación de la reclamación.—La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del mando.—El mando que recibió la reclamación enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a Relaciones Laborales Local, en plazo de dos días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma: Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Valoración.

## Artículo 73.

Para que una reclamación sobre valoración de puestos de trabajo pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del artículo 71 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la compañía.

b) Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, como mínimo, dentro de los últimos seis meses.

## Artículo 74.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión Paritaria serán comunicados por escrito a las partes interesadas en el plazo de quince días desde la adopción del acuerdo.

Artículo 75. *Especificaciones de los puestos de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa facilitará progresivamente a los mandos, para que obren en su poder y puedan ser consultadas cuando fuese requerido por los trabajadores afectados, el documento denominado «Especificación de Puesto de Trabajo» existente para cada uno de ellos.

Copia de estas mismas especificaciones se entregará al Comité de Empresa, para su constancia.

Dicho documento refleja, de forma general, los deberes típicos y principales de los puestos de trabajo; no siendo, en modo alguno, una exhaustiva descripción que incluya todas y cada una de las tareas exigibles. En él se incluirá el grado que corresponda al puesto según valoración.

Cuando los puestos de trabajo experimenten cambios importantes en las funciones típicas de los mismos, la Dirección de la empresa producirá a la mayor prontitud nuevas especificaciones adaptadas a las nuevas circunstancias.

Al anexo III del Convenio Colectivo se incorporan las nuevas figuras profesionales surgidas por la integración de funciones de producción y mantenimiento en el proceso productivo de la empresa, como consecuencia de los nuevos métodos de trabajo y de la participación, formación y versatilidad en las funciones.

También, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se actualizarán y emitirán progresivamente las especificaciones de puestos de trabajo de la tabla II.

## COMISIÓN PARITARIA DE MÉTODOS Y TIEMPOS

## Artículo 76.

La organización práctica del trabajo en «Ford España, Sociedad Anónima», de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

*Funciones*

## Artículo 77.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de «Ford España, Sociedad Anónima», tendrá colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones en materia de métodos y tiempos que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre métodos y tiempos que la Compañía tiene establecido. A tal efecto, y a petición razonada de cualquiera de sus componentes dirigida al Presidente de la Comisión, ser informada de la velocidad de la cadena referida al programa de producción y demás circunstancias concurrentes en el momento en que se produjo la reclamación.

Acordar recomendaciones a la Dirección de la empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema, si así se considerase necesario.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunas una vez estudiada la reclamación, sobre las materias siguientes:

a) Si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.

b) Si considera procedente o no que se efectúe la revisión de tiempos y rendimientos.

El acuerdo para que se efectúe dicha revisión sólo podrá estar basado en alguno de los siguientes hechos:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Se incorpora al presente Convenio (anexo 10) el contenido que sobre esta materia se recoge en el acuerdo de 28 de marzo de 1989.

*Composición*

## Artículo 78.

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas estará integrada por los miembros siguientes:

Cuatro representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo.

Cuatro representantes de la Dirección de la compañía.

La Comisión Paritaria designará de su seno, un Presidente y un Secretario.

## Artículo 79.

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo caso justificado que apreciará el Presidente.

Para tales casos se designarán tanto sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

*Celebración de reuniones*

## Artículo 80.

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos sobre modificaciones o no, según sea el caso, se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la empresa y los trabajadores.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

## Artículo 81.

Excepcionalmente, la Comisión Paritaria se podrá reunir, con carácter extraordinario, cuando ambas representaciones estén de acuerdo sobre la necesidad de celebración de la reunión. La reunión podrá ser solicitada por cualquiera de las representaciones con una antelación mínima de setenta y dos horas hábiles.

En estas reuniones extraordinarias se tratarán aquellas reclamaciones que por su urgencia no pudiesen esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

*Información*

## Artículo 82.

La Comisión Paritaria tendrá acceso a la información que considere necesaria de los departamentos técnicos de la empresa. Dicha información quedará sujeta al sigilo profesional.

*Procedimiento de reclamaciones*Artículo 83. *Reclamaciones sobre métodos y tiempos.*

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la compañía, que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 85, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 84. *Procedimiento inicial sobre reclamaciones de métodos y tiempos.*

Si un trabajador tiene dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desea formular una queja, deberá ponerlo en conocimiento de su encargado o superior, quien se asegurará que las condiciones de trabajo del operario son las que corresponden a los estudios de Ingeniería Industrial y que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para desarrollar el trabajo que tiene encomendado.

El encargado, ante una petición razonada y vista la información recibida, informará a su vez, verbalmente, al interesado sobre el contenido de su trabajo, en base a la documentación de la empresa que, en cada caso, resulte aplicable.

Queda entendido que en aquellos casos en que una operación concreta sea ejecutada por un equipo de trabajo, la respuesta del encargado se dará al empleado reclamante referida al equipo del que forma parte.

Ante una posible discrepancia del trabajador, el encargado recabará la presencia del Departamento de Ingeniería Industrial de la Planta para resolverla.

Si finalmente la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de diez días laborables, éste podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos en el plazo de cinco días desde que recibió la comunicación.

## Artículo 85.

El trabajador que, habiendo agotado la vía establecida en el artículo anterior para efectuar reclamaciones sobre métodos y tiempos, no encontrase satisfactoria la respuesta de la empresa podrá presentar su reclamación por escrito ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la reclamación.—Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna.

La reclamación se interpondrá en un plazo de cinco días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la empresa la resolución a través del procedimiento interno.

2. Presentación de la reclamación.—La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del mando.—El mando que recibió la reclamación enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a relaciones Laborales Local, en el plazo de dos días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma: Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.

## Artículo 86.

Para que una reclamación sobre métodos y tiempos pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del artículo 85 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la compañía.

b) Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, con anterioridad.

Para poder reproducir una reclamación deberán transcurrir, por lo menos, seis meses.

## TÍTULO VII

**Cambios y traslados de puestos de trabajo**

## SECCIÓN PRIMERA. GENERALES

Artículo 87. *Definición.*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y traslados dentro de la empresa o de cada uno de sus centros de trabajo rea-

lizados conforme a las normas pactadas en este Convenio. Puestos de trabajo son los enunciados en el anexo 3 del presente Convenio y recogidos en los distintos grados salariales expresados en el referido anexo, así como los puestos de nueva creación de los cuales tendrá conocimiento la Comisión Paritaria de Valoración.

La lista de los puestos de trabajo se entiende como enunciativa y no exhaustiva.

La movilidad se clasifica:

Por su contenido o alcance: En geográfica y en funcional.

Por su duración: En provisional o definitiva.

#### Artículo 88. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla los números 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 3 del citado artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica, los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que esta compañía tiene establecidos.

#### Artículo 89. *Movilidad funcional.*

La movilidad se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

### SECCIÓN SEGUNDA. CAMBIOS PROVISIONALES

#### Artículo 90. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se realicen por un período de tiempo inferior a seis meses consecutivos naturales en un año o los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores cuya movilidad haya sido llevada a cabo debido a recolocación por limitaciones médicas, reconocidas por el servicio médico de empresa. En estos casos no se consolidarán los puestos de trabajo.

#### Artículo 91. *Fin de la provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo anterior.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad, la persona volverá al puesto de origen.

### SECCIÓN TERCERA. CAMBIOS DEFINITIVOS

#### Artículo 92. *Definición.*

Se considerarán como tal aquellos que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter continuado y permanente.

### SECCIÓN CUARTA. CRITERIOS GENERALES

#### Artículo 93.

Sobre la base de que los cambios de puestos de trabajo se efectúen de una forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento, se pactan las normas que serán de aplicación general para todos los casos, salvo las excepciones que expresamente figuren en este título.

Las normas de aplicación general son las siguientes:

1. Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

2. A los efectos previstos en el presente título, se considerarán grupos profesionales a los siguientes:

Personal Obrero y Subalterno:

a) Peones.

b) Especialistas en grados 2, 3, 4 y 5. Mozos especialistas de almacén. Subalternos en grados 2, 3, 4 y 5.

c) Especialistas en grados 5, 6 y 7. Subalternos en grados 5, 6 y 7. Oficiales en grados 5, que no sean de Mantenimiento.

d) Subalternos en grados 7 y 8. Oficiales en grados 6, 7, 8 y 9 con las limitaciones derivadas o exigidas por su especialidad.

Personal Administrativo:

a) Auxiliares administrativos.

b) Oficiales administrativos y cajeros.

c) Jefes administrativos.

Personal Técnico no Titulado:

a) Técnicos no titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

Personal Técnico Titulado:

a) Técnicos titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

3. Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán entre personal que se ofrezca voluntario o siguiendo el criterio de antigüedad, entre los operarios cuya movilidad sea necesaria.

4. Los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados preferentemente por empleados voluntarios que tengan el grado salarial que corresponda a dicho puesto.

Si lo dicho en el párrafo anterior no fuera posible, se respetará el salario más alto cuando el puesto de trabajo a ocupar tenga un nivel salarial inferior y si el cambio es a un puesto superior, se pagará la diferencia salarial mientras dure dicho cambio.

5. Cuando el cambio de puesto se realice a un puesto de trabajo de nueva creación, o de contenido totalmente distinto, o que no haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación que, en función de la dificultad del puesto, se establece del siguiente modo:

Personal Obrero: Siete días (se exceptúa de este grupo a los profesionales de oficio, que tendrán un período de adaptación de quince días, así como a los mozos especializados de almacén que tendrán el mismo período de adaptación).

Personal Subalterno: Quince días.

Personal Administrativo: Veinte días.

Personal Técnico titulado o sin titular: Treinta días.

Para los cambios provisionales superiores a un mes, se aplicarán criterios de rotación, al objeto de evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores. Los cambios inferiores se acumularán hasta completar dicho período.

### SECCIÓN QUINTA. CAUSAS DE LA MOVILIDAD

#### Artículo 94.

Se reconocen como causas que dan origen a cambios de puestos de trabajo las siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.

b) Por acuerdo mutuo entre empresa y trabajador.

c) Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la empresa.

d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.

e) Por cualquier otra causa prevista por las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

#### Artículo 95. *Movilidad a petición del trabajador afectado.*

1. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador.

2. Si la Dirección de la empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará al trabajador la categoría profesional y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 96. *Movilidad por acuerdo entre empresa y trabajador.*

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Las partes afectadas podrán requerir los asesoramientos que estimen oportuno.

Artículo 97. *Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa.*

1. En los casos en que por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo siguiente.

2. En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria.

En el caso de que se produzca empate en la antigüedad en la categoría entre el personal afectado por la movilidad, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Se respetará al más antiguo en la empresa.
- b) Si la antigüedad en la empresa fuese la misma para dos o varios de los empleados afectados, se respetará a los que tengan mayor antigüedad en el departamento.
- c) Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará al de mayor edad.

3. Con objeto de clarificar los conceptos del punto 2 de este artículo, se incorpora a este texto articulado el «Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio» de 8 de abril de 1983, que definió los conceptos de área, departamento, línea, sección y grupo y que figura bajo anexo número 6 de este Convenio.

4. Cuando los trabajadores de la línea, sección o grupo afectados por la movilidad tengan categorías profesionales distintas, los criterios de antigüedad se aplicarán tomando como base la antigüedad en la empresa.

5. En el supuesto de que los cambios siendo dentro del mismo departamento fuesen provisionales o afectasen a puestos de mando o responsabilidad, será facultad de la empresa decidir los trabajadores que efectuarán el cambio.

6. Los cambios de puesto de trabajo podrán tener carácter provisional o definitivo según su duración sea inferior o superior a seis meses.

Artículo 98. *Garantías retributivas.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 98, el cambio de puesto de trabajo tendrá las siguientes garantías retributivas:

a) Cambio provisional a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.

En estos casos, el trabajador conservará el nivel retributivo que tenía antes, si bien durante el tiempo que ocupe el nuevo puesto, y siempre que exceda de dos días laborables consecutivos, percibirá la diferencia retributiva existente entre ambos puestos, desde el primer día.

En los casos en los que proceda un período de adaptación, y mientras perdure el mismo, el trabajador no percibirá la diferencia retributiva superior.

Esta diferencia se eliminará en el momento en que termine la provisionalidad.

b) Cambio provisional a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.

En estos casos al trabajador se le respetarán las percepciones que tenía antes del cambio.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otros trabajadores por comparación con la que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

c) Cambio definitivo a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.

Superado el período de adaptación establecido para el nuevo puesto, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al citado puesto de trabajo.

d) Cambio definitivo a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.

En estos casos se respetará al trabajador la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 99. *Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas.*

Un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de capacidad por causas patológicas. El servicio médico de empresa será el único órgano dentro de la empresa responsable de definir esta situación, fijando el grado de disminución de capacidad del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El Comité de Seguridad y Salud entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores disminuidos.

Artículo 100. *Tramitación de las reclasificaciones por disminución de capacidad.*

Sólo estudiará el servicio médico de empresa las peticiones de situación de disminución de capacidad tramitadas:

- a) A instancias de los Jefes de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca el trabajador, cuando debidamente se justifique la petición.
- b) A instancia del propio servicio médico, bien de oficio, bien a instancia de los servicios médicos de la Seguridad Social.
- c) A instancia del interesado, previa justificación médica.

Artículo 101. *Normas de aplicación.*

Una vez que el servicio médico haya definido la situación de disminución de capacidad, al productor afectado le serán de aplicación las normas siguientes:

a) Desempeñar un puesto de trabajo que sea compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el servicio médico.

En el caso de varios trabajadores con igualdad de condiciones médicas, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la empresa.

b) En los casos en que la capacidad disminuida tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no imputable al trabajador o a desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, al trabajador se le garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto, pudiendo la empresa aplicar un nivel salarial distinto hasta un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo, siempre y cuando dicha capacidad disminuida hubiese sido reconocida por los organismos competentes de la Seguridad Social y el trabajador percibiese por ello la correspondiente indemnización.

SECCIÓN SEXTA. SEGUIMIENTO

Artículo 102. *Reuniones a nivel de planta.*

Cuando haya que efectuar cambios o traslados de puestos de trabajo en los que deban aplicarse los criterios del artículo 97.2 de este Convenio, se reunirán los representantes de relaciones laborales y los responsables de la planta afectada por los cambios, con dos miembros del Comité de Empresa de dicha planta que hayan sido designados previamente por dicho organismo colegiado, para comprobar que se siguen los criterios que sobre cambios y traslados de puestos de trabajo se establecen en este Convenio.

En dicha reunión se comprobará si las personas que se pretende trasladar son las que corresponden por aplicación de las normas del presente Convenio.

La empresa facilitará información a los citados miembros del Comité de Empresa sobre:

- Los criterios aplicados en materia de cambios o traslados.
- Relación nominal de personas que van a ser trasladadas.

Fecha en que tendrán lugar los cambios o traslados, así como duración de los mismos y puestos a cubrir, con su grado.

Si en la comunicación de la empresa no se hiciese constar el tiempo de duración del cambio o traslado, se entenderá que dicho movimiento de personal tiene carácter provisional con la duración máxima que para los mismos se establece en el presente Convenio.

Artículo 103. *Comité de Seguimiento de Cambios y Traslados de Puesto de Trabajo.*

Serán miembros de este Comité los cuatro representantes de los trabajadores y los cuatro de la empresa que, a su vez, sean miembros de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio que con independencia de las funciones propias de ésta tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, dentro de la primera quincena de cada mes, de la Dirección de la empresa, a nivel global, de los cambios y traslados de puestos de trabajo realizados en el mes inmediatamente precedente, con el fin de que puedan ser analizados y con el de estudiar conjuntamente ambas representaciones los problemas surgidos como consecuencia de la aplicación del presente título del Convenio, para buscar soluciones que eliminen la posibilidad de repetición de los mismos.

2. Recibir información de la empresa, con periodicidad trimestral, sobre los planes que ésta tenga para la implantación de cambios de importancia en el proceso productivo y/o en su organización interna, que impliquen una posible eliminación de puestos de trabajo.

3. Recibir información semestral sobre los planes específicos de formación del personal afectado por el presente Convenio y velar por el cumplimiento de lo pactado sobre formación.

## TÍTULO VIII

### Cambios de turnos de trabajo

Artículo 104.

El personal relacionado con la producción en la factoría de «Ford España, Sociedad Anónima», en Almussafes (Valencia), presta sus servicios en régimen de trabajo a uno, dos o tres turnos.

Situaciones especiales en determinadas áreas pueden ocasionar problemas temporales de producción.

Con objeto de maximizar la utilización de los recursos técnicos y humanos de la compañía, en las situaciones contempladas en este artículo, se hace necesario efectuar movimientos de personal que llevan implícitos el cambio de turnos (de dos a tres turnos y de tres a dos turnos, etc.).

Artículo 105.

Para la efectividad de estos cambios de turnos, que afecten a más de un trabajador, se requiere el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Que existan razones técnicas, organizativas o de producción, a juicio de la compañía, debidamente fundamentadas.
- Que se comuniquen con la antelación de diez días naturales, a la efectividad de los cambios de turnos, a la representación de los trabajadores.

Artículo 106.

Los cambios de turnos podrán efectuarse dentro o fuera del área habitual de trabajo.

Artículo 107.

Los criterios para realizar estos cambios de turnos serán los siguientes:

- Una vez cumplido el trámite de comunicación a la representación de los trabajadores, la empresa lo comunicará al personal de los departamentos afectados con una antelación mínima de cinco días laborables, y, si se presentan voluntarios, se cubrirán las necesidades con los candidatos.
- En caso de que no se presentasen voluntarios, o el número de éstos fuese insuficiente, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grado correspondiente, efectuándose los cambios con los más modernos de entre los afectados.

c) Preferentemente, los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados por empleados que tengan el grado salarial que corresponda a dichos puestos.

d) Derecho preferente en favor de los trabajadores que cambiasen de turno para volver a su turno original cuando las circunstancias que dieron origen al cambio desaparezcán.

e) Preferentemente se aplicarán criterios de rotación, para evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores.

f) En el supuesto de que el cambio de turno llevase implícito un cambio de puesto de trabajo, serían de aplicación las normas previstas en el título VII.

## TÍTULO IX

### Acción sindical

Artículo 108.

La acción sindical en la empresa se regirá según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, respetándose, no obstante, las situaciones persistentes a la entrada en vigor de dicha Ley, y que se hayan originado de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 109.

La Dirección de la empresa está dispuesta a negociar con los sindicatos reconocidos legalmente en igualdad de trato y condiciones con todos ellos, su representación en el seno de la empresa, bajo las siguientes condiciones previas:

- Que hayan obtenido un porcentaje superior al 20 por 100 de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa.
- Y que acrediten ante la empresa, en la forma que ésta determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 15 por 100 de la plantilla de la empresa.

La Dirección de la empresa se compromete a renegociar los posibles acuerdos que se alcancen en esta materia, al término del primer año de vigencia del presente Convenio, siempre y cuando los sindicatos afectados por este artículo acrediten, en la forma que la empresa determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 20 por 100 de la plantilla de la empresa.

Los acuerdos sobre acción sindical de fechas 16 de septiembre de 1981 y 10 de marzo de 1983, suscritos entre la Dirección de la empresa y las centrales sindicales que reúnan los requisitos del Convenio de 1981, seguirán en vigor durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 110.

A petición de los sindicatos legalmente reconocidos y que suscriban acuerdos con la Dirección de la empresa sobre las bases plasmadas en el artículo anterior, se facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual de los trabajadores afiliados.

## TÍTULO X

### Derechos de representación colectiva

#### SECCIÓN PRIMERA. DEL COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 111.

El Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima», es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores, para la defensa de sus intereses, que se halla constituido por el número de miembros previsto en la Ley, elegidos por todos los trabajadores de la empresa, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente la representación del mismo, sin la expresa delegación del pleno del Comité.

Artículo 112.

La duración de su mandato, el número de sus componentes, la posibilidad de su reelección, así como sus competencias, derechos y obligaciones, serán, en todo momento, los que determine la Ley.

## Artículo 113.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, y elaborará su propio Reglamento de Procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección de la empresa y a la autoridad laboral a los efectos oportunos.

Las relaciones entre la Dirección de la empresa y el Comité se llevarán a cabo a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, por parte de la Dirección, y el Presidente o Secretario, por parte el Comité.

## SECCIÓN SEGUNDA. DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ

## Artículo 114.

El Comité de Empresa se reunirá cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La solicitud para las reuniones del Comité de Empresa será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la empresa con dos días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto generalizado, en cuyos casos se reducirá el plazo convenido a veinticuatro horas.

## Artículo 115.

A la solicitud para las reuniones del Comité se deberá adjuntar necesariamente la siguiente documentación:

a) Si se trata de reuniones convocadas por el propio Presidente o Secretario: Nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.

b) Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de sus miembros: Copia del acta suscrita al menos por el tercio de los miembros del Comité que la pidan, nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.

c) Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de los trabajadores representados: Copia del acta suscrita por un tercio de los trabajadores de la plantilla de «Ford España, Sociedad Anónima», nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el orden del día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.

Cumpliendo con tales requisitos, la Dirección de la empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo, a fin de que, con cargo a las cuarenta horas, puedan asistir a la reunión del Comité sin perjuicio de que, a niveles individuales, existan imperiosas e inaplazables razones de tipo productivo o técnico que puedan impedir la salida del puesto de trabajo de algún miembro del Comité de Empresa.

La Dirección de la empresa cursará la oportuna comunicación a las actividades correspondientes, al efecto de que los mandos inmediatos de los miembros del Comité conozcan tal circunstancia y les faciliten la salida del puesto de trabajo.

## SECCIÓN TERCERA. VACANTES, SUSTITUCIONES Y REVOCACIONES

## Artículo 116.

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité que procedan conforme a derecho serán comunicadas con carácter inmediato a la Dirección de la empresa, además de ser comunicadas a la autoridad laboral y publicadas en los tabloneros de anuncios.

En los supuestos en que se produjera alguna vacante entre los miembros del Comité de Empresa debida a excedencia, se procederá a la sustitución de la vacante conforme a lo dispuesto en la Ley; si en tal situación de sustitución se produjera la reincorporación del miembro del Comité sustituido, el sustituto cesaría como miembro del Comité y las garantías a que se hace referencia en los artículos 46.1, 56.4 y 68.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se distribuirán, entre el sustituto y el sustituido, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo por parte de cada uno de ellos.

## SECCIÓN CUARTA. DE LAS FUNCIONES INDIVIDUALES

## Artículo 117.

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá atribuirse su representación sin contar con la previa y expresa delegación del mismo, que constará en el acta correspondiente.

El Comité de Empresa remitirá a la Dirección de la empresa certificación de toda acta en la que conste delegación expresa a cualquiera de sus miembros.

La falta de cualquier requisito formal de dicha acta implicará la nulidad de la delegación.

## Artículo 118.

El ámbito geográfico de las funciones a realizar por los miembros del Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima», conforme a lo dispuesto en esta sección cuarta del título X, será preferentemente la propia planta en la que presten sus servicios laborales.

## Artículo 119.

El ámbito funcional se circunscribirá a las siguientes actuaciones:

a) Atender consultas y reclamaciones de índole laboral de los trabajadores de su planta, fuera de las horas de trabajo efectivo de dichos trabajadores, y sin alterar el normal proceso productivo, cuando éstas no hayan sido resueltas adecuadamente por los superiores, a través de los procedimientos internos existentes en la empresa.

b) Informar a los trabajadores de su planta sobre asuntos de interés colectivo, fuera de las horas de trabajo efectivo de los mismos, y sin alterar el normal proceso productivo.

A tales efectos, cuando un miembro del Comité de Empresa dé una información a nivel personal, deberá hacerlo constar previamente ante quienes está informando, asumiendo, en dicho caso, y también a nivel personal, las responsabilidades en que pudiere incurrir.

c) Contactar con otros miembros del Comité de la misma planta para intercambiar información de interés laboral colectivo.

Si estos contactos tuvieran que producirse entre miembros del Comité de distintas plantas, los mismos se llevarán a cabo por un miembro del Comité de cada una de las plantas, hasta un máximo de dos miembros del Comité.

d) Trasladar a las comisiones de trabajo del Comité de Empresa cuantas cuestiones sean de la competencia de dicho órgano colegiado, colaborando en su solución.

## Artículo 120.

Para el ejercicio de las funciones previstas en la presente sección cuarta, los miembros del Comité de Empresa se atenderán a los siguientes requisitos:

a) Comunicar por escrito, a través de su superior inmediato, al representante de relaciones laborales de su planta, en los impresos que a tales efectos facilitará la Dirección de la empresa, y con una antelación mínima de una hora, el asunto o la función concreta a realizar, y si la misma fuera la actividad prevista en el apartado c) del artículo anterior, expresarán, además, los nombres de los asistentes.

b) Justificar, a través de su superior inmediato, al representante de relaciones laborales de su planta el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

El miembro del Comité de Empresa, cumplidos los requisitos antes señalados, saldrá de su puesto de trabajo, salvo en supuestos excepcionales en los que existieren imperiosas e inaplazables razones de índole técnica o productiva que impidan la salida del puesto de trabajo.

c) El Presidente y Secretario del Comité de Empresa de Almussafes dedicarán, en exclusiva, el tiempo de su jornada laboral a las funciones inherentes de sus cargos.

## SECCIÓN QUINTA. ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

## Artículo 121.

Como regla general, las actividades a realizar por el Comité de Empresa fuera del centro de trabajo se ejecutarán por su Presidente y/o Secretario,

y en su ausencia, por el Presidente y/o Secretario suplentes, a quienes podrán acompañar como máximo otros dos miembros del Comité.

Para ello, se sujetarán a los siguientes requisitos:

a) Comunicarán a la Dirección de la empresa con dos días laborables de antelación, salvo casos excepcionales y urgentes, la realización de los asuntos concretos que le fueron encomendados por el Comité de Empresa. Previa justificación fehaciente de la necesidad, la Dirección de la empresa autorizará la salida fuera del centro de trabajo.

b) Asegurarán que, simultáneamente, no haya más de cuatro miembros del Comité (incluidos Presidente y Secretario, o sus sustitutos) fuera del centro de trabajo.

c) Justificarán ante la Dirección de la empresa el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

#### Artículo 122.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la central sindical a la cual pertenezcan, y todo ello con cargo a su reserva de cuarenta horas mensuales.

Para hacer uso de tal derecho, será obligación inexcusable que la propia central sindical a la que está afiliado el miembro del Comité de Empresa, a través de su legal representante, solicite para su afiliado autorización por escrito firmado autógrafamente, a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de tres días y haciendo constar la fecha, horario y duración prevista de la actividad, así como el lugar donde la misma deba desarrollarse.

Cuando se den estas circunstancias, la Dirección de la empresa autorizará la asistencia, con los siguientes límites:

a) Hasta un máximo de diez miembros del Comité de Empresa en sus horas de trabajo.

b) Si para la celebración de cualquiera de dichas actividades coincidiesen en las mismas fechas dos o más convocatorias, sólo se autorizará la recibida en primer lugar.

c) Y siempre que no existan razones imperiosas e inexcusables derivadas del proceso productivo o técnico o que no estuviesen suficientemente justificados los motivos alegados.

En el supuesto en que se autoricen este tipo de actividades, los miembros del Comité asistentes a las mismas deberán justificar por escrito ante la Dirección de la empresa el tiempo empleado en tales actividades.

#### SECCIÓN SEXTA. LOCAL DEL COMITÉ

#### Artículo 123.

El Comité de Empresa, cuando se reúna dentro de fábrica, lo hará necesariamente en el local que, a tal efecto, le tiene concedido la empresa.

La concesión de dicho local se ha hecho a título civil de precario, excluyéndose toda clase de arrendamientos.

El Comité de Empresa se hace responsable del orden interno que debe observarse en dicho local, así como de su conservación, maquinaria y enseres del mismo.

Corresponde al Comité de Empresa programar la utilización del local para sus distintas actividades. La empresa se hará cargo de la limpieza y mantenimiento de dicho local.

A requerimiento de la Dirección, el Comité de Empresa le facilitará el acceso al mismo.

#### Artículo 124.

Los locales que en la actualidad tienen asignados los miembros del Comité de Empresa en las distintas plantas, mientras no sean asignados a las centrales sindicales signantes del acuerdo de acción sindical, continuarán siendo utilizados por los mismos, de acuerdo con las prácticas existentes.

#### SECCIÓN SÉPTIMA. COMISIÓN NEGOCIADORA

#### Artículo 125.

El Comité de Empresa designará de su seno la representación social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la representación

de la empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

#### SECCIÓN OCTAVA. REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ Y RECLAMACIONES COLECTIVAS ANTE LA JURISDICCIÓN LABORAL

#### Artículo 126. *Comité de Empresa-representación.*

El Comité de Empresa de «Ford España, Sociedad Anónima», delega mancomunada y/o solidariamente en las personas que desempeñen los cargos de Presidente y Secretario para que, en nombre del propio Comité, puedan realizar todo tipo de diligencias de carácter personal en cualquier clase de procedimientos administrativos y jurisdiccionales, en cualquiera de sus grados e instancias.

A tal efecto, el Presidente y Secretario del Comité de Empresa podrán realizar estas diligencias representando mancomunada y/o solidariamente al pleno del Comité, dicho quede con carácter meramente enunciativo, ante el Ministerio de Trabajo, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo, Consejería de Trabajo, Dirección General de Trabajo y Dirección Territorial de Trabajo, Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Juzgados del orden jurisdiccional social, civil, penal, Contencioso Administrativo, Tribunal Superior de Justicia, Audiencia Provincial, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional.

#### Artículo 127. *Reclamaciones colectivas ante la jurisdicción laboral.*

Al objeto de adecuar la representación de los trabajadores ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y otros organismos oficiales, en el supuesto de que cinco o más empleados afectados por un mismo problema acudiesen ante la jurisdicción competente en defensa de sus presuntos derechos, las comparecencias personales ante el organismo correspondiente (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Juzgado de lo Social, etc.) las realizará en nombre y representación de los trabajadores afectados el que tenga mayor antigüedad en la empresa o el que los reclamantes designen, quedando expresamente facultado para realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc., y cualquiera que sea su grado e instancia.

En el supuesto de que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación no considerase que la representación otorgada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior fuese suficiente (por no estimar dicha representación conforme al último párrafo del artículo 9 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), la empresa facilitará a los reclamantes la posibilidad de otorgar la representación requerida, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la fecha de celebración del acto de conciliación.

Una vez cumplidos por los reclamantes los requisitos de los párrafos anteriores, si en las cuarenta y ocho horas anteriores a la fecha de celebración del acto de conciliación la empresa no les hubiese facilitado la posibilidad de otorgar la representación por conducto notarial, el trabajador reclamante quedará en libertad de acudir a dicho acto.

Al trabajador que ostente la representación a que se refiere este artículo no se le descontarán las horas que utilice en el desempeño de dicha representación, previa justificación del uso de las mismas y con independencia del resultado final de la reclamación.

#### TÍTULO XI

#### Del derecho de reunión

#### Artículo 128. *Asambleas de trabajadores.*

1. Los trabajadores de «Ford España, Sociedad Anónima», tienen derecho a reunirse en asamblea en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y que son los reseñados en el presente título.

2. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.



Sólo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

3. Dado que «Ford España, Sociedad Anónima», tiene establecido un sistema de trabajo a turnos, no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla en una sola asamblea sin perjuicio ni alteración en el normal desarrollo de la producción, en consecuencia, la asamblea se celebrará en diversas reuniones parciales que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 129. *Lugar de reunión.*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan, y la asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa.

2. «Ford España, Sociedad Anónima», facilitará el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si existen circunstancias excepcionales que lo aconsejen.
- b) Si no se cumplen las disposiciones del presente Título.
- c) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Esta salvedad no será de aplicación en las asambleas informativas sobre Convenios Colectivos.
- d) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por asamblea anterior.

#### Artículo 130. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, la que acusará recibo de la misma.

#### Artículo 131. *Votaciones.*

En cuanto a votaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### TÍTULO XII

#### Comité de Seguridad y Salud

#### Artículo 132. *Comité de Seguridad y Salud.*

Dentro de las funciones y facultades que la legislación vigente sobre Seguridad y Salud confiere al Comité Central de Seguridad y Salud como órgano colegiado y a sus miembros individualmente, la empresa revisará, en el seno de dicho Comité, los procedimientos actualmente en vigor para tratar de mejorar aspectos susceptibles de un mejor funcionamiento y que sean de interés mutuo para ambas representaciones.

#### Artículo 133. *Comisión para el Fomento de la Salud.*

Sin perjuicio de las funciones que la Ley y el Convenio Colectivo encomiendan al Comité de Seguridad y Salud, las partes firmantes, conscientes también de la necesidad de fomentar y difundir entre los empleados cuantos aspectos guarden relación con la salud en general, constituyen en «Ford España, Sociedad Anónima», la Comisión para el Fomento de la Salud con las siguientes funciones:

1. Analizar y estudiar la problemática sanitaria del personal de la empresa, en su conjunto, mediante las técnicas adecuadas.
2. Difundir entre los empleados cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud.
3. Organizar charlas, coloquios, y difundir y publicar sus conclusiones, sobre problemas concretos que afecten o puedan afectar a los empleados, tales como los factores de riesgo (tabaquismo, alcoholismo, enfermedades cardiovasculares, drogodependencias, etc).

4. Cooperar decididamente en la erradicación de hábitos nocivos para la salud.

5. Formular recomendaciones y potenciar campañas para el mejor cumplimiento de los anteriores fines, siguiendo sus resultados.

#### Artículo 134.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres de los cuales serán nombrados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, y otros tres por la Dirección de Relaciones Industriales.

La Comisión designará de su seno un Presidente y un Secretario, y deberá reunirse, si se pretende que sea operativa, al menos una vez al mes.

La asistencia a sus reuniones debe ser obligatoria salvo excusa justificada que apreciará el Presidente.

### TÍTULO XIII

#### Formación

#### Artículo 135. *Formación.*

1. Ambas representaciones reconocen como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Consciente de ello, se sienta el principio de que la formación que se facilita en «Ford España, Sociedad Anónima», de acuerdo con las necesidades de la empresa, está abierta a todos los empleados de la compañía sin discriminación de ninguna clase y con las únicas limitaciones, para acceder a ella, de la capacidad y conocimiento previos, que serán acreditados individualmente.

Es política de la Dirección de la compañía el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para aquellos casos en que deban de cambiar de puesto de trabajo.

De forma especial, se cuidará por todos los responsables la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, trasladado y reasignado a otros puestos.

A través de un análisis minucioso, se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible progreso en la compañía.

Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de profesionales de oficio, técnicos y formación de mandos, se procurará, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la empresa.

La Dirección de la empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al Comité de Empresa, a través de su Secretario, los planes de formación profesional correspondientes a dichos períodos, a los efectos legales oportunos. El Comité de Empresa podrá hacer las recomendaciones que considere oportunas para el mejor aprovechamiento de los planes de formación, así como promover sugerencias, a través de la Comisión Consultiva y de Participación, encaminadas a la formación integral de los empleados.

2. Durante el presente Convenio Colectivo, la empresa ampliará los programas de formación en horarios compatibles con el trabajo, utilizando para ello al máximo las instalaciones del centro de formación.

También, y siempre que la capacidad del centro lo permita, se programará la realización de cursos dirigidos a hijos de empleados.

### TÍTULO XIV

#### Comisión Consultiva y de Participación

#### Artículo 136.

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de «Ford España, Sociedad Anónima», y la Dirección de la empresa, se crea una Comisión, constituida por diez miembros, cinco por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la empresa en cuanto a posición en el mercado, situación financiera, calidad y productividad.

Recibir información y aportar sugerencias sobre planes generales de desarrollo en materias tales como lanzamientos de nuevos modelos, evolución de la plantilla, introducción de nuevas tecnologías, introducción de nuevas formas de organización del trabajo, creación de nuevos puestos, formación de empleados y proyectos de contratación de obras y servicios cuando puedan afectar, de forma sustancial, los niveles de empleo.

La información se facilitará con la antelación máxima posible al objeto de que pueda ser tratada en el seno de la Comisión y valorados los efectos que la misma pueda tener.

Asimismo se llevarán a cabo discusiones para establecer nuevas vías que permitan un mejor entendimiento mutuo en la introducción de cambios y mejoras en materia de organización del trabajo.

Corresponderá a la Dirección de la empresa señalar el lugar y la fecha de las reuniones, que se celebrarán las veces que fuera necesario, a petición de una de las partes, siendo, como mínimo, de carácter trimestral.

La representación del Comité de Empresa estará formada por el Presidente y Secretario del mismo y tres miembros más nombrados por dicho Comité que forman parte del mismo.

En caso de que los supuestos expresados tengan lugar en el centro de trabajo de Madrid, la información será facilitada por la Gerencia de Personal al Presidente y Secretario del Comité de Empresa de dicho centro.

## TÍTULO XV

### Faltas y sanciones

#### Artículo 137.

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la empresa.

#### Artículo 138.

Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 139.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### Artículo 140.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. 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.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

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

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.

9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

#### Artículo 141.

Se califican como muy graves las faltas siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. 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. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.
8. Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.
10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.
15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumplieren en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquel en que se hubiere producido.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del artículo 139 y 3, 5 y 8 del artículo 140.

Artículo 142.

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

## 1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

## 2. Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

## 3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.  
Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta cinco años.  
Despido disciplinario.

En el caso de faltas muy graves sancionables con despido disciplinario, serán oídos por la empresa previamente a la adopción de tal medida el Presidente y/o Secretario del Comité de Empresa.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los tribunales del orden de lo social.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

Tabla I

Personal Obrero y Subalterno

Grado	Salario bruto anual	Desglose							Horas extras		Otros complementos salariales - Personales de puesto					
		D=Día H=Hora	Salario base (1)	Carencia incentivos	Movili- dad	Asisten- cia	Puntuali- dad	Pagas extra Julio y Navidad	Días laborables	Domingos y festivos	Antigüedad		Plus de nocturni- dad - Por hora	Plus turnos especiales - Por hora		
											Día	Pagas Julio y Navidad		Por hora	Sab.	Dom.
1	2.551.231	D	3.490	2.766	518	518	518	103.070	2.607	2.979	174	2.573	203	825	925	1.027
		H	450,32	356,90	66,84	66,84	66,84									
2	2.580.352	D	3.530	2.797	524	524	524	104.246	2.636	3.013	176	2.602	205	825	925	1.027
		H	455,48	360,90	67,61	67,61	67,61									
3	2.614.156	D	3.576	2.834	531	531	531	105.612	2.671	3.052	179	2.636	208	825	925	1.027
		H	461,42	365,68	68,52	68,52	68,52									
4	2.642.937	D	3.615	2.865	537	537	537	106.775	2.700	3.086	181	2.665	210	825	925	1.027
		H	466,45	369,68	69,29	69,29	69,29									
5	2.745.546	D	3.755	2.976	558	558	558	110.920	2.805	3.206	188	2.769	218	825	925	1.027
		H	484,52	384,00	72,00	72,00	72,00									
6	2.980.646	D	4.076	3.231	606	606	606	120.418	3.045	3.480	204	3.006	237	825	925	1.027
		H	525,94	416,90	78,19	78,19	78,19									
7	3.162.501	D	4.325	3.428	643	643	643	127.765	3.231	3.693	216	3.189	251	825	925	1.027
		H	558,06	442,32	82,97	82,97	82,97									
8	3.259.911	D	4.458	3.533	663	663	663	131.700	3.331	3.807	223	3.287	259	825	925	1.027
		H	575,23	455,87	85,55	85,55	85,55									
9	3.406.917	D	4.659	3.692	693	693	693	137.639	3.481	3.978	233	3.435	270	825	925	1.027
		H	601,16	476,39	89,42	89,42	89,42									
10	1.136.343	D	1.554	1.232	231	231	231	45.908								
		H	200,52	158,97	29,81	29,81	29,81									

(1) Devengable todos los días naturales (365 en 1998).

Estas tablas recogen la jornada teórica para 1998 de mil setecientas doce horas cuarenta y cinco minutos de acuerdo con el artículo 15 del vigente Convenio.

Tabla II

Personal Técnico y Administrativo

Grado	Salario bruto anual - Mensual	Desglose						Horas extras		Otros complementos	
		Salario base (1)	Carencia incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas extras de Julio y Navidad	Días laborables	Domingos y festivos	Antigüedad	
										Mensual	Pagas Julio y Navidad
1	2.531.514	1.263.732	680.471	127.588	127.588	127.588	102.273	2.575	2.943	5.266	2.553
	193.914	105.311	56.706	10.632	10.632	10.632					
2	2.584.806	1.290.336	694.796	130.274	130.274	130.274	104.426	2.629	3.005	5.376	2.606
	197.996	107.528	57.900	10.856	10.856	10.856					
3	2.754.794	1.375.195	740.488	138.842	138.842	138.842	111.294	2.802	3.202	5.730	2.778
	211.017	114.599	61.707	11.570	11.570	11.570					
4	2.919.161	1.457.245	784.670	147.126	147.126	147.126	117.934	2.969	3.393	6.072	2.944
	223.608	121.437	65.389	12.260	12.260	12.260					
5	3.277.701	1.636.229	881.046	165.196	165.196	165.196	132.419	3.334	3.810	6.818	3.305
	251.072	136.352	73.420	13.766	13.766	13.766					

Grado	Salario bruto anual - Mensual	Desglose						Horas extras		Otros complementos	
		Salario base (1)	Carencia incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntualidad	Pagas extras de Julio y Navidad	Días laborables	Domingos y festivos	Antigüedad	
										Mensual	Pagas Julio y Navidad
6	3.779.402	1.886.678	1.015.903	190.482	190.482	190.482	152.688	3.844	4.393	7.861	3.811
	289.502	157.223	84.659	15.873	15.873	15.873					
7	4.420.162	2.206.544	1.188.140	222.776	222.776	222.776	178.575	4.496	5.138	9.194	4.457
	338.584	183.879	99.012	18.565	18.565	18.565					
8	5.125.642	2.558.719	1.377.772	258.332	258.332	258.332	207.076	5.214	5.958	10.661	5.168
	392.624	213.227	114.814	21.528	21.528	21.528					

(1) Devengable todos los días naturales (365 en 1998).

Estas tablas recogen la jornada teórica para 1998 de mil setecientos doce horas cuarenta y cinco minutos de acuerdo con el artículo 15 del vigente Convenio.

## ANEXO 2

### Grupos de poblaciones a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio

#### Grupo 1

Alabat de la Ribera.  
Alacuás.  
Alcira.  
Alginet.  
Barraca de Aguas Vivas.  
Benetuser.  
Benicull.  
Benimodo.  
Calicanto.  
Carcagente.  
Carlet.  
Castellar.  
Chirivella.  
Corberá de Alcira.  
Cuart de Poblet.  
Cullera.  
El Palmar.  
El Perelló.  
El Saler.  
El Vedat de Torrente.  
Favareta.  
Fortaleny.  
Horno de Alcedo.  
La Barraca.  
Las Palmeras.  
La Torre.  
Llauri.  
Mareny de Barraquetes.  
Mareny Blau.  
Mislata.  
Monserrat.  
Nazaret.  
Parque de Alcosa.  
Perellonet.  
Picassent.  
Pinedo.  
Poliñá del Júcar.  
Puebla Larga.  
Riola.  
Sueca.  
Torrente.  
Turís.  
Valencia.

#### Grupo 2

Alabat de Sorells.  
Alboraya.  
Alcudia de Carlet.  
Aldaya.

Almácer.  
Barcheta.  
Beñaguacil.  
Benicalap.  
Benifairó de Valldigna.  
Benimaclet.  
Benimamet.  
Bonnrepós.  
Borbotó.  
Buñol.  
Burjassot.  
Carpesa.  
Cheste.  
Chiva.  
Enova.  
Foyos.  
Godelleta.  
Guadasuar.  
Jarazo.  
Jeresa.  
La Cañada.  
La Eliana.  
Losa de Obispo.  
Manises.  
Manuel.  
Marines.  
Meliana.  
Paterna.  
Pedralba.  
Puebla de Vallbona.  
Rafelguaraf.  
Ribarroja.  
San Juan de Enova.  
Señera.  
Simat de Valldigna.  
Tabernes Blanques.  
Tabernes de Valldigna.  
Villamarchante.  
Villanueva de Castellón.  
Yátova.

#### Grupo 3

Ador.  
Alberique.  
Albuixech.  
Alcalalí.  
Alcántara del Júcar.  
Alcudia de Crespins.  
Alfahuir.  
Alfara del Patriarca.  
Almoines.  
Alquería de la Condesa.  
Anna.  
Ayacor.  
Bellreguart.  
Beniflá.

Benjarjó.  
Benimuslém.  
Beniopa.  
Benivedrá.  
Bétera.  
Bocairente.  
Bolbaite.  
Canals.  
Cárcer.  
Chella.  
Cuatretonda.  
Daimuz.  
Denia.  
El Puig.  
Emperador.  
Enguera.  
Gabarda.  
Gandía.  
Genovés.  
Gilet.  
Godella.  
Grao de Gandía.  
Jarafuel.  
Játiva.  
Luchente.  
Lugar Nuevo de Fenollés.  
Masalavés.  
Masamagrell.  
Masarochos.  
Moncada.  
Montaverner.  
Museros.  
Oliva.  
Palma de Gandía.  
Pego.  
Pinet.  
Playa del Puig.  
Potríes.  
Puebla de Farnals.  
Puzol.  
Rafelbuñol.  
Rafelcofer.  
Rocafort.  
Rótova.  
Serra.  
Sumacárcer.  
Terrateig.  
Torella.  
Tous.  
Vergel.

*Grupo 4*

Benifairó Valls.  
Faura.  
Playa de Canet.  
Puerto de Sagunto.  
Sagunto.  
Vall de Uxó.  
Villavieja.

**ANEXO 3**

**Asimilación de puestos de trabajo y categorías profesionales y grados salariales**

*Relación de puestos asimilados económicamente a tabla salarial I*

Puestos	Ámbito	Categoría
<i>Grado 1</i>		
Peón de Limpieza.	Toda la Compañía.	Peón.
<i>Grado 2</i>		
Oper. Lavado Contenedores.	Motores.	Especialista.
Oper. Limpieza Máquinas.	Motores.	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría
Oper. Equipos Tratamiento Superficies.	Motores.	Especialista.
Oper. Comprobación Manual.	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje y Submontaje.	Motores.	Especialista.
Oper. Carga y Descarga.	Motores.	Especialista.
Oper. «D» Máquina Desbarb.	Motores.	Especialista.
Oper. Prensas Motores.	Motores.	Especialista.
Oper. «D» Máquina Brochadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «D» Máquina Montajes.	Motores.	Especialista.
Oper. «D» Máquina Taladradora-Rosca- dora.	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje y Submontaje.	Motores.	Especialista.
Oper. Equipo Medidas «D».	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje Motor «D».	Motores.	Especialista.
Oper. Entrada Líneas Tapicerías.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D».	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D».	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D».	Pintura.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos «D».	Montaje.	Especialista.
Oper. Lavado Coches «D».	Rel. Industriales.	Especialista.
Oper. Prensas Pequeñas.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Pintura.	Pintura.	Especialista.
Oper. Submontajes «D»-pedalera.	Montaje.	Especialista.
Oper. Montaje «D».	Montaje.	Especialista.
Oper. Submontajes «D»-paneles.	Montaje.	Especialista.
Oper. Submontajes «D»-consola.	Montaje.	Especialista.
<i>Grado 3</i>		
Ordenanza «C».	Ventas.	Ordenanza.
Ordenanza «C».	Recambios.	Ordenanza.
Mozo Almacén «C».	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Almacén.
Mozo Recolec. y Empaquet. «C».	Recambios.	Mozo Esp. Almacén.
Mozo «C» Ventanilla Almacén.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
Mensajero «C».	Carrocerías.	Ordenanza.
Mozo «C» Stocks.	Recambios.	Mozo Esp. Almacén.
Oper. Submontaje «C»-Panel Instrumentos.	Montaje.	Especialista.
Oper. Selección Chatarra.	Motores.	Especialista.
Oper. Selección Herramientas.	Motores.	Especialista.
Carrretilero.	Toda la compañía.	Especialista.
Oper. Remolques.	Motores.	Especialista.
Oper. Remolques.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Oper. Recolec. Empaquetado.	Motores.	Especialista.
Oper. Contenedores.	Motores.	Especialista.
Oper. Lavado-Desengrasado Piezas.	Motores.	Especialista.
Oper. Máquina Limpieza.	Motores.	Especialista.
Oper. Máquina Limpieza.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Máquina Limpieza.	Montaje.	Especialista.
Oper. Máquina Limpieza.	Recambios.	Especialista.
Engrasador.	Toda la compañía.	Especialista.
Oper. Tractor.	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje Tapas y Casquillos.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Mandrinadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Rotativa.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Rectificadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Fresadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Moladora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Taladradora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Transfer.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Brochadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Mecanizado y Torsión Bielas.	Motores.	Especialista.
Oper. Equipo Medidas «C».	Motores.	Especialista.
Oper. «C» Máquina Engranaje.	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje Motor «C».	Motores.	Especialista.
Oper. Almacenamiento Tapicerías.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Oper. Estación Servicio.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Oper. Estación Servicio.	Rel. Industriales.	Especialista.
Oper. Decapado Pinturas.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Limpieza Equipos.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría	Puestos	Ámbito	Categoría
Oper. Lavado Coches «C».	Rel. Industriales.	Especialista.	Mozo «B» Chequeo Recolocación y Empaquetado.	Recambios.	Mozo Esp. Almacén.
Oper. Flejadora.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Control y Seguimiento Stock Material Producción.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Advtvo.
Enganchador-Empaquetador.	Carrocerías.	Especialista.	Coordinador Camiones.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Advtvo.
Oper. Chatarra «C».	Carrocerías.	Especialista.	Controlador Chatarra.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Advtvo.
Oper. Tractor-Camión.	Carrocerías.	Especialista.	Auxiliar Mantenimiento.	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtvo.
Oper. Camión Pequeño.	Carrocerías.	Especialista.	Recepcionista Serv. Repro.	Rel. Industriales.	Aux. Advtvo.
Oper. Aceitado Chapa.	Carrocerías.	Especialista.	Especialista Formatos.	Rel. Industriales.	Aux. Advtvo.
Oper. Prensas.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Máquinas Reprográficas.	Rel. Industriales.	Reproductor Rep.
Oper. Soldadura Puntos-Línea.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Chatarra y Mat. Rechazo.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Oper. Engatillado.	Carrocerías.	Especialista.	Inspector Jardinería.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Soldadura Puntos-Conductor Remolques.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Máquinas Limpieza Carretera.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Línea Moldazas.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Consola Empaquetado Chatarra.	Carrocerías.	Especialista.
Enderezador.	Carrocerías.	Especialista.	Oper. Prensas y Conducción.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Montaje Puertas.	Carrocerías.	Especialista.	Relevador «B».	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Pintura Edificios.	Pintura.	Especialista.	Relevador «B».	Pintura.	Especialista.
Oper. Sellado Juntas.	Pintura.	Especialista.	Relevador «B».	Montaje.	Especialista.
Oper. Montaje «C».	Montaje.	Especialista.	Relevador «B».	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Submontajes «C»-Eléctrico.	Montaje.	Especialista.	Relevador «B».	Montaje.	Especialista.
Oper. Montaje «C»-Molduras.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Latón.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Montaje «C»-Derivabrisas.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Puntos-Suelos/Pa- neles Escort.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Submontajes «C»-Burlete y Molduras.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Bastidores.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Tapicería «C».	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Universal.	Carrocerías.	Especialista.
Engomador.	Montaje.	Especialista.	Oper. Carga Manual Carrusel y Conducción.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Máquina Coser «C».	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Universal y Conducción.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Pre-entrega Asientos Delanteros.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Universal e Inspección.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Submontajes «C»-Column. Dirección.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Universal, Conducción e Inspección.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Submontajes «C»-Palanca Cambio.	Montaje.	Especialista.	Oper. «B» Soldadura Puntos e Inspección.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Submontajes «C»-Amortiguadores.	Montaje.	Especialista.	Oper. Soldadura Mig.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Empapelado.	Montaje.	Especialista.	Oper. Línea Taladros.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Encerado Vehículos.	Montaje.	Especialista.	Oper. Estampación N.º Chasis.	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Traslado Vehículos Planta.	Montaje.	Especialista.	Pintor a Pistola PVC.	Pintura.	Especialista.
Oper. Línea Cintas y Molduras.	Montaje.	Especialista.	Oper. Montaje «B» Sistema Freno.	Montaje.	Especialista.
Archivero.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Archivero.	Oper. Montaje «B» Techo Vinilo.	Montaje.	Especialista.
Archivero.	Anal. y C. Calidad.	Archivero.	Oper. Montaje «B» Partes Elect.	Montaje.	Especialista.
Archivero Planos.	Ing. Fab. y Mant.	Archivero.	Oper. Montaje «B» Techo Solar.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Montaje «B» Parabrisas.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Tapicerías «B».	Montaje.	Especialista.
			Oper. Máquina Coser «B».	Montaje.	Especialista.
			Oper. Máquina Troqueladora.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Máquina Alta Frecuencia.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Montaje «B» Acople Motor.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Montaje «B» Columna Direc.	Montaje.	Especialista.
			Pulidor Lijador Universal.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Material Rechazado.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Clasif. y Distrib. Materiales.	Montaje.	Especialista.
			Oper. Coord. Aparcam. Vehículos.	Tráfico y Aduanas.	Especialista.
			Mozo «B» Almacén Aceites Grasas.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Almacén Herramientas.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Almacén Aceites Grasas.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Ventanilla Almacén.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Ventanilla Almacén General.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Expedición Almacén.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Recepción Almacén.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Coord. Contenedores.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Control Piezas Selec.	Motores.	Mozo Esp. Almacén.
			Mozo «B» Almacén.	Toda la compañía.	Mozo Esp. Almacén.

## Grado 4

Listero.	Ing. Fab. y Mant.	Listero.
Ordenanza «B».	Ventas.	Ordenanza.
Conductor Camión «B».	Motores.	Chófer Camión.
Conductor Transit «B».	Tráfico y Aduanas.	Chófer Turismo.
Almacenero «B».	Recambios.	Almacenero.
Oper. Rechazos Almacén.	Motores.	Especialista.
Oper. Mantenimiento.	Motores.	Especialista.
Oper. Refrig. y Sala Máquinas.	Motores.	Especialista.
Oper. Tractor-Grúa.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B».	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B».	Carrocerías.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «B».	Montaje.	Especialista.
Oper. «B» Máquinas Transfer.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Torno Automat.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Peso Equilibrado.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Templadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Taladradora.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Rectificadora.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Torneado Cigüeñales.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Pulidora.	Motores.	Especialista.
Oper. «B» Máquina Bruñidora.	Motores.	Especialista.
Oper. Montaje Motor «B».	Motores.	Especialista.
Oper. Pintura Motor.	Motores.	Especialista.
Abastecedor de Línea.	Toda la compañía.	Especialista.
Oper. Emisora Radio.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Controlador «Pallets».	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
Mozo «B» Almacén-Archivo Inactivo.	Rel. Industriales.	Mozo Esp. Almacén.
Mozo «B» Almacén Mat. Oficina.	Rel. Industriales.	Mozo Esp. Almacén.
Mozo «B» Almacén Zona Chequeo.	Tráfico y Aduanas.	Mozo Esp. Almacén.

Puestos	Ámbito	Categoría	Puestos	Ámbito	Categoría
Mozo «B» Almacén Tubos y Perfiles.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. Inspección Calidad «A» Par de Apriete.	Montaje.	Especialista.
Mozo «B» Almacén Chatarra y Material Obsoleto.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. Inspección Calidad «A» Horno Reparación.	Montaje.	Especialista.
Mozo «B» Almacén Planta Motriz.	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. Inspección Calidad «A» Línea Entrega.	Montaje.	Especialista.
Mozo «B» Almacén Centro Piezas Garantía.	Anal. y C. Calidad.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. Inspección Calidad «A» Aceptación Final.	Montaje.	Especialista.
Mozo «B» Almacén Tubos y Perfiles.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. «A» Inspección Volante Línea Tapicería.	Montaje.	Especialista.
Mozo «B» Almacén Garaje.	Rel. Industriales.	Mozo Esp. Almacén.	Oper. «A» Inspección Volante Prueba Agua y ERA.	Montaje.	Especialista.
<i>Grado 5</i>			Oper. «A» Inspección Volante Chasis.	Montaje.	Especialista.
Aux. Métodos y Evaluación.	Motores.	Aux. Advtv.	Oper. «A» Inspección Volante Final.	Montaje.	Especialista.
Aux. Paneles Señalización.	Motores.	Aux. Advtv.	Reparador «A» Línea.	Montaje.	Especialista.
Aux. «A» Despacho Vehículos.	Finanzas.	Aux. Advtv.	Oper. Control Par de Apriete.	Montaje.	Especialista.
Aux. Recepción/Expedición Docum.	Finanzas.	Aux. Advtv.	Oper. Inspección Acondicionado Vehículos.	Montaje.	Especialista.
Aux. Recepción/Expedición Docum.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Advtv.	Oper. Inspección Reparación Prueba de Agua.	Montaje.	Especialista.
Aux. Seguimiento.	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtv.	Oper. Inspección Reparación ERA.	Montaje.	Especialista.
Aux. Seguimiento.	Montaje.	Aux. Advtv.	Oper. Control y Reparación Final.	Montaje.	Especialista.
Oper. Planógrafo.	Recambios.	Aux. Advtv.	Oper. Soldadura-Recuperación.	Montaje.	Especialista.
Oper. Máquina Microfilm y Archivo.	Motores.	Reprod. Planos.	Oper. Pintura-Recuperación.	Montaje.	Especialista.
Fotógrafo.	Motores.	Fotógrafo.	Oper. Chapa-Recuperación.	Montaje.	Especialista.
Fotógrafo Reprografía.	Rel. Industriales.	Fotógrafo.	Almacenero «A» Aceites.	Motores.	Almacenero.
Aux. Laboratorio.	Pintura.	Aux. Laboratorio.	Almacenero «A» Materiales Garantía.	Motores.	Almacenero.
Profesional Ajustador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A».	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Almacenero.
Profesional Albañil de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A».	Carrocerías.	Almacenero.
Profesional Automatista-Instrumentista de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A».	Pintura.	Almacenero.
Profesional Calderero Cobre de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A».	Montaje.	Almacenero.
Profesional Calderero Carpintero de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A».	Recambios.	Almacenero.
Profesional Chapista de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Serv. Lavandería.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Almacenero.
Profesional Electricista de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Materiales.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Almacenero.
Profesional Electricista de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Materiales.	Carrocerías.	Almacenero.
Profesional Electricista Electrónico de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Herramientas.	Ing. Fab. y Mant.	Almacenero.
Profesional Fresador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Garaje.	Rel. Industriales.	Almacenero.
Profesional Mandrinador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Material Oficina.	Rel. Industriales.	Almacenero.
Profesional Maquinista de Locomotora de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Contenedores Vacíos.	Carrocerías.	Almacenero.
Profesional Modelista de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Aceros.	Carrocerías.	Almacenero.
Profesional Oficial de Mantenimiento de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Mantenimiento.	Pintura.	Almacenero.
Profesional Pintor Decorador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Estación Tanques.	Montaje.	Almacenero.
Profesional Plomero Calefactor. de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero «A» Material Rechazo.	Montaje.	Almacenero.
Profesional Rectificador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Oper. Teletipo.	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advtv.
Profesional Soldador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Oper. Teletipo.	Carrocerías.	Aux. Advtv.
Profesional Tapicero de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Aux. Producción y Planta.	Toda la compañía.	Aux. Advtv.
Profesional Tornero de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Vigilante Seguridad.	Rel. Industriales.	Vigilante.
Profesional Verificador de 3. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 3. <sup>a</sup>	Bombero.	Rel. Industriales.	Vigilante.
Oper. Inspección y Reparación «A» Tapicerías.	Montaje.	Especialista.	Conductor Ambulancia «A».	Rel. Industriales.	Chófer Turismo.
Cortador.	Montaje.	Especialista.	Oper. Reparación Contenedores.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Entrega Final.	Montaje.	Especialista.	Oper. Mantenimiento Baterías.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Vehículos Pruebas.	Montaje.	Especialista.	Oper. Inspección Calidad «A» Fundición Thames.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Línea Chasis.	Montaje.	Especialista.	Oper. Inspección Calidad «A» Mecanizado Piezas.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Línea Tapicerías.	Montaje.	Especialista.	Oper. Inspección Calidad «A» Tratamientos Térmicos.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Entrega Tapicería.	Montaje.	Especialista.	Oper. Inspección Calidad «A» Chatarras.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Partes Eléctricas.	Montaje.	Especialista.	Oper. «A» Máquina Brochadora Pesada.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Post Reparación.	Montaje.	Especialista.	Oper. «A» Máquina Escariadora.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Reparación Tapicerías.	Montaje.	Especialista.	Oper. «A» Máquina Roscadora.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Excel.	Montaje.	Especialista.	Oper. «A» Máquina Mandrinadora.	Motores.	Especialista.
Oper. Inspección Calidad «A» Submontaje Chasis.	Montaje.	Especialista.	Oper. «A» Máquina Brochadora.	Motores.	Especialista.
			Oper. «A» Máquina Templadora.	Motores.	Especialista.
			Oper. «A» Máquina Rectificadora.	Motores.	Especialista.
			Oper. «A» Máquina Transfer.	Motores.	Especialista.
			Reparador «A».	Motores.	Especialista.
			Reparador «A».	Carrocerías.	Especialista.
			Montaje Motor.	Motores.	Especialista.
			Oper. Máquina Chapa Identificación Vehículos.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
			Oper. Especificaciones Vehículo.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
			Oper. «Broadcasting».	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.
			Oper. Coord. Línea Producción.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.

Puestos	Ámbito	Categoría	Puestos	Ámbito	Categoría
Oper. Selección Sistema Pintura.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.	<i>Grado 7</i> Vigilante Seguridad-Recep. Central. Analista SG Laboratorio Calidad. Profesional Ajustador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Albañil de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Automatista Instrumentista de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Calderero Cobre de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Calderero Hierro de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Carpintero de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Chapista de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Electricista de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Electricista Electrónica de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Fresador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Mandrinador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Maquinista Locomotora de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Modelista de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Oficial de Mant. de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Pintor Decorador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Plomero Calefactor de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Rectificador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Soldador de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Tapicero de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Tornero de 1. <sup>a</sup> -C. Profesional Verificador de 1. <sup>a</sup> -C.	Rel. Industriales. Anal. y C. Calidad. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía. Toda la compañía.	Vigilante. Analista 2. <sup>a</sup> Lab. Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup>
Oper. Remachado Placa Identif.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.			
Oper. Refrigeración Planta Motriz.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.			
Oper. Residuos Pintura P. Motriz.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.			
Oper. Aguas Residuales P. Motriz.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.			
Oper. Planta Desionizadora Planta Motriz.	Ing. Fab. y Mant.	Especialista.			
Oper. Mantenimiento Mobiliario.	Rel. Industriales.	Especialista.			
Oper. Inspec. Calidad «A»-Prensas.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspec. Calidad «A»-Proceso.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspec. Calidad «A»-Control en Galga.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspección Calidad «A»-Rendimiento Metales.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspec. Calidad «A»-Acabado Entrega.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspec. Calidad «A»-Acabado.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspección Calidad «A»-Sistema H.L.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Coord. Piezas Recambio.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Coord. Transporte.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Coord. Rechazo Materiales.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Control Producción en Línea.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Prensas y Colocación Matrices.	Carrocerías.	Especialista.			
Relevador «A».	Carrocerías.	Especialista.			
Relevador «A».	Montaje.	Especialista.			
Oper. Rectificado.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Rectificado y Conducción.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Soldadura Universal «A»-Línea 6.1.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Acabado-Prueba del Agua.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Acabados.	Carrocerías.	Especialista.			
Oper. Inspección Calidad «A».	Pintura.	Especialista.			
Pulidor-Reparador.	Pintura.	Especialista.			
Relevador «A»-Pulido.	Pintura.	Especialista.			
<i>Grado 6</i>			<i>Grado 8</i>		
Oper. Universal Bloques.	Motores.	Especialista.	Profesional Ajustador de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Oper. Especific. Vehíc. Taladros.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Especialista.	Profesional Automatista Instrumentista de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Conductor Ambulancia Sn.	Rel. Industriales.	Chófer Turismo.	Profesional Calderero Cobre de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Comprobación Ciclo Material.	Motores.	Aux. Adtvo.	Profesional Calderero Hierro de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Comprobación Ciclo Material.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Adtvo.	Profesional Chapista de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Control Producción-Final.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Adtvo.	Profesional Electricista de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Proceso Document.-Consola.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Adtvo.	Profesional Electricista de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Seguimiento Absentismo.	Carrocerías.	Aux. Adtvo.	Profesional Fresador de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Aux. Seguimiento Absentismo.	Pintura.	Aux. Adtvo.	Profesional Maquinista Locomotora de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Oper. Seguimiento S.V.O.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Aux. Organización.	Profesional Modelista de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Inspector Prueba Materiales.	Motores.	Analista 2. <sup>a</sup> Lab.	Profesional Oficial de Mant. de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Inspector Control Procesos Quím.	Motores.	Analista 2. <sup>a</sup> Lab.	Profesional Plomero Calefactor de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Ajustador 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Rectificador de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Albañil 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Soldador de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Automatista -Instrumentista 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Tornero de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Calderero Cobre de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Verificador de 1. <sup>a</sup> -B.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Calderero Hierro de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	<i>Grado 9</i>		
Profesional Carpintero de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Ajustador de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Chapista de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Automatista Instrumentista de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Electricista de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Electricista de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Electricista Electrónico de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Electricista Electrónica de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Fresador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Fresador de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Mandrinador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Modelista de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Maquinista Locomotora de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Oficial de Mant. de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Modelista de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Profesional Verificador de 1. <sup>a</sup> -A.	Toda la compañía.	Oficial 1. <sup>a</sup>
Profesional Oficial de Mant. de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	<i>Grado 10</i>		
Profesional Pintor Decorador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Aprendiz.	Rel. Industriales.	Aprendiz 3. <sup>er</sup> Año.
Profesional Plom. Calefactor de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	<b>Relación de puestos asimilados económicamente a tabla salarial II</b>		
Profesional Rectificador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Puestos	Ámbito	Categoría
Profesional Soldador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	<i>Grado 1</i>		
Profesional Tapicero de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Mecanógrafa Auxiliar.	Toda la compañía.	Aux. Adtvo.
Profesional Tornero de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	<i>Grado 2</i>		
Profesional Verificador de 2. <sup>a</sup>	Toda la compañía.	Oficial 2. <sup>a</sup>	Operadora Télex y Teléfonos. Perforista.	Madrid. Finanzas	Telefonista. Aux. Adtvo.





Puestos	Ámbito	Categoría	Puestos	Ámbito	Categoría
Analista Financiero y Beneficios y Export.	Finanzas.	Perito.	Técnico Planificación Derivados y Opciones.	Ventas.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ing. Distribución y Equipos.	Ing. Fab. y Mant.	Perito.	Analista Mercados Directos.	Ventas.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ing. Distribución y Equipos.	Carrocerías.	Perito.	Coordinador Planta.	Ventas.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ing. Distribución y Equipos.	Pintura.	Perito.	Spv. Unidad Control Mat. Auxiliares.	Compras.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ingen. Manejo Materiales.	Ing. Fab. y Mant.	Perito.	Coordinador Reservas y Viajes.	Tráfico y Aduanas.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ingen. Métodos y Tiempos.	Toda la compañía.	Perito.	Programador Sistemas.	Recambios.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ing. Plan. y Control Mant.	Toda la compañía.	Perito.	Analista-Programador Sistemas.	Recambios.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Ingen. Plan y Diseño.	Ing. Fab. y Mant.	Perito.	Coord. Programación y Suministro.	Recambios.	Oficial 1.ª Advtv.
Técnico Mantenimiento.	Carrocerías.	Perito.	Contra maestre Control Calidad.	Toda la compañía.	Contra maestre.
Técnico Evaluación Sistemas.	Anal. y C. Calidad.	Perito.	Contra maestre Producción.	Toda la compañía.	Contra maestre.
Técnico Ensayos Metalúrgicos.	Anal. y C. Calidad.	Perito.	Contra maestre Manejo Materiales.	Toda la compañía.	Contra maestre.
Técnico Ensayos Orgánicos.	Anal. y C. Calidad.	Perito.	Contra maestre Distrib. Vehículos.	Tráfico y Aduanas.	Contra maestre.
Comprador «B».	Toda la compañía.	Perito.	Encargado Taller Utillajes.	Motores.	Encargado.
Técnico de Zona.	Motores.	Perito.	Encargado Taller Utillajes.	Carrocerías.	Encargado.
Analista Valoración de Puestos.	Rel. Industriales.	Perito.	Encargado Mantenimiento.	Toda la compañía.	Encargado.
Investigador.	Rel. Industriales.	Téc. Org. 1.ª	Coordinador Auditoría Interna.	Finanzas.	Téc. Org. 1.ª
Spv. Protección de Planta.	Rel. Industriales.	Téc. Org. 1.ª	Técnico Normas y Auditoría Interna.	Finanzas.	Téc. Org. 1.ª
Spv. Servicios de Incendios.	Rel. Industriales.	Perito.			
Técnico Formación Técnicos y Directivos.	Rel. Industriales.	Perito.	<i>Grado 8</i>		
Coord. Formación Operarios.	Rel. Industriales.	Perito.	Coord. Mecanización y Sistemas.	Finanzas.	Perito.
Jefe de la Escuela de Aprendices.	Rel. Industriales.	Perito.	Coord. Sistemas y Proceso Datos.	Finanzas.	Jefe 2.ª Advtv.
Higienista.	Rel. Industriales.	Perito.	Spv. Emisión, Seguimiento y Coordinación Compras.	Motores.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Control Técnico.	Rel. Industriales.	Perito.	Jefe Sección Cuentas a Pagar.	Finanzas.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Ingeniería Proyectos.	Carrocerías.	Perito.	Jefe Sección Nóminas.	Finanzas.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Ingeniería Sistemas y Diseño.	Carrocerías.	Perito.	Spv. Seguimiento y Coord. Zona.	Compras.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Ingeniería Soldadura.	Carrocerías.	Perito.	Jefe Servicios Administrativos.	Rel. Industriales.	Ingeniero.
Técnico «A» Matricería y Utillajes.	Carrocerías.	Perito.	Jefe Servicios al Personal.	Rel. Industriales.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Ingen. Dist. Equip. Manejo Materiales.	Carrocerías.	Perito.	Spv. Planif. Opciones y Derivados.	Ventas.	Jefe 2.ª Advtv.
Asesor Gestión Empresarial.	Ventas.	Perito.	Jefe Program. y Proceso Pedidos.	Ventas.	Jefe 2.ª Advtv.
Técnico Investigación Producto.	Ventas.	Perito.	Spv. Distribución Vehículos.	Tráfico y Aduanas.	Jefe 2.ª Advtv.
Instructor Centro Capacitación.	Ventas.	Perito.	Spv. Métodos y Sistemas.	Recambios.	Jefe 2.ª Advtv.
Delegado Asistencia Técnica.	Ventas.	Perito.	Comprador «A».	Compras.	Perito.
Analista Sn. Coord. Cambios.	Plan. Mat. y Cont. Prod.	Téc. Org. 1.ª	Ingeniero Sn. Métodos y Tiempos.	Motores.	Ingeniero.
Spv. Selección y Colocación Pers.	Rel. Industriales.	Téc. Org. 1.ª	Ingeniero Sn. Métodos y Tiempos.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero.
Técnico Control Datos.	Ventas.	Téc. Org. 1.ª	Ingeniero Sn. Métodos y Tiempos.	Carrocerías.	Ingeniero.
Analista Relaciones Laborales.	Rel. Industriales.	Licenciado.	Ingeniero Sn. Métodos y Tiempos.	Pintura.	Ingeniero.
Técnico Relaciones Laborales.	Rel. Industriales.	Licenciado.	Ingeniero Sn. Procesos.	Montaje.	Ingeniero.
Spv. Análisis de Costos Presup. M.O. e Informes.	Motores.	Perito.	Ingeniero Sn. Procesos.	Motores.	Ingeniero.
Técnico Ingeniería de Procesos.	Toda la compañía.	Perito.	Ingeniero Sn. Procesos.	Carrocerías.	Ingeniero.
Técnico Ingeniería Herramientas.	Motores.	Perito.	Ingeniero Sn. Procesos.	Pintura.	Ingeniero.
Técnico Ingeniería de Diseño.	Motores.	Perito.	Ingeniero Sn. Procesos.	Montaje.	Ingeniero.
Técnico C. Calidad-Piezas Garant.	Anal. y C. Calidad.	Perito.	Ingeniero Sn. Montaje y Diseño.	Motores.	Ingeniero.
Analista Pruebas Metalúrgicas.	Motores.	Perito.	Ingeniero Sn. Herramientas.	Motores.	Ingeniero.
Analista Pruebas Químicas.	Motores.	Perito.	Ingeniero Sn. Diseño.	Motores.	Ingeniero.
Técnico Seguimiento Calidad Proveedores.	Toda la compañía.	Perito.	Spv. Servicios de Zona.	Motores.	Ingeniero.
Analista de Presupuestos.	Finanzas.	Perito.	Ingeniero Sn. Distribución Equipos y Manejo de Materiales.	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero.
Analista de Costos-Informes.	Finanzas.	Perito.	Ingeniero Sn. Plan. y Control Mant.	Anal. y C. Calidad.	Ingeniero.
Coord. Costos-Mat. Producción.	Finanzas.	Perito.	Spv. Calidad Proveedores.	Anal. y C. Calidad.	Licenciado.
Analista Costos-Actividades Staff.	Finanzas.	Perito.	Ingeniero Técnicas Laboratorio.	Anal. y C. Calidad.	Ingeniero.
Analista Proyectos de Inversiones.	Finanzas.	Perito.	Ingeniero Componentes Elécticos.	Rel. Industriales.	Ingeniero.
Spv. Análisis Inventarios y Costos.	Finanzas.	Perito.	Jefe Seguridad Industrial.	Rel. Industriales.	Ingeniero.
Analista Normas y Procedimientos.	Finanzas.	Perito.	Ingeniero Control Técnico.	Rel. Industriales.	Ingeniero.
Spv. Seguimiento Compras Nac.	Compras.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Residente Serv. Técnicos.	Carrocerías.	Ingeniero.
Spv. Control Datos y Sistemas.	Ventas.	Jefe 2.ª Advtv.	Ingeniero Residente Serv. Técnicos.	Montaje.	Ingeniero.
Spv. Servicios Generales Personal.	Madrid.	Jefe 2.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Control y Plan. Mant.	Carrocerías.	Ingeniero.
Analista Sistemas y Proceso Datos.	Motores.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Mantenimiento.	Carrocerías.	Ingeniero.
Spv. Unidad Proceso Facturación.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Distrib. y Equipos.	Carrocerías.	Ingeniero.
Spv. Unidad Reconciliaciones.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Distrib. y Equipos.	Montaje.	Ingeniero.
Spv. Unidad Métodos Nóminas y Control de Procedimientos.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Distrib. y Equipos.	Pintura.	Ingeniero.
Analista Sn. Seguimiento Compras Importación.	Compras.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Sn. Proyecto, Sistemas y Diseño.	Carrocerías.	Ingeniero.
Programador Tareas DP.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Desarrollo Automatismos.	Carrocerías.	Ingeniero.
Analista Software DP.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Ingeniero Desarrollo Automatizac.	Montaje.	Ingeniero.
Oper. Jefe Turno Computadora DP.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Superintendente Mantenimiento.	Montaje.	Perito.
Analista Admón. Proceso Datos y Control Interno DP.	Finanzas.	Oficial 1.ª Advtv.	Superintendente Mantenimiento.	Carrocerías.	Perito.
Analista Sistemas.	Toda la compañía.	Oficial 1.ª Advtv.	Coord. Programas Especiales.	Ventas.	Ingeniero.
Especialista Vehículos Ocasión.	Ventas.	Oficial 1.ª Advtv.	Spv. Laboratorio Quím. y Metal.	Motores.	Licenciado.
			Spv. Análisis Presupuestario.	Finanzas.	Licenciado.
			Spv. Análisis Costos Actualizados.	Finanzas.	Licenciado.
			Jefe Análisis de Costos-Pintura.	Finanzas.	Licenciado.
			Spv. Análisis de Inversiones.	Finanzas.	Licenciado.
			Coord. Análisis Garantía y Política.	Finanzas.	Licenciado.

Puestos	Ámbito	Categoría
Auditor Concesionarios y Proveedores.	Finanzas.	Licenciado.
Supervisor Contabilidad.	Finanzas.	Licenciado.
Spv. Lab. Ensayos Físico y Metal.	Anal. y C. Calidad.	Licenciado.
Spv. Lab. Ensayos Químicos.	Anal. y C. Calidad.	Licenciado.
Coord. Org. y Planif. Personal.	Rel. Industriales.	Licenciado.
Anal. Compensación y Beneficios.	Rel. Industriales.	Licenciado.
Asesor Comercial Asist. Técnica.	Ventas.	Licenciado.
Jefe Formación Prof. y Operarios.	Rel. Industriales.	Ingeniero.
Técnico de Marketing Asist. Téc.	Ventas.	Licenciado.
Jefe Sección Pedidos y Distrib.	Ventas.	Licenciado.
Delegado Nacional Ventas Recambios Zona NE.	Ventas.	Licenciado.
Jefe Sec. Planif. y Control Piezas.	Motores.	Perito.
Spv. Seguim. Compras Import.	Compras.	Jefe 2.ª Advtv.
Jefe de Zona.	Ventas.	Perito.
Instructor Sn. Centro Capacitación.	Ventas.	Perito.
Delegado Jefe Asistencia Técnica.	Ventas.	Perito.
Jefe Sec. Análisis Precios y Ventas Recambios.	Ventas.	Licenciado.
Spv. Operaciones Aduanas y Comercio Exterior.	Tráfico y Aduanas.	Jefe 2.ª Advtv.
Spv. Precios e Informes.	Finanzas.	Licenciado.

**Nuevas figuras profesionales**

	Grado	Categoría
<i>Planificación de Materiales y Logística</i>		
Monitor-Tráfico de Vehículos .....	6	Especialista.
Monitor-Control de Materiales Montaje .....	6	Especialista.
Monitor-Control de Materiales Carrocerías .....	6	Especialista.
<i>Planta de Estampación y Construcción de Carrocerías</i>		
Prensas:		
Oper. Producción y Mantenimiento .....	6	Especialista.
Oficial Prod. y Mto. de Línea .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Prod. y Mto. Estampación .....	8	Prof. Oficio.
Matricería:		
Matricero de Taller .....	7	Prof. Oficio.
Oficial de Matricería .....	8	Prof. Oficio.
Oficial Universal de Matricería .....	9	Prof. Oficio.

	Grado	Categoría
Carrocerías:		
Oper. Producción y Mantenimiento .....	6	Especialista.
Oficial Producción y Mantenimiento .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Producción y Mantenimiento en Zona .....	8	Prof. Oficio.
Electromecánico Mantenimiento y Producción .....	9	Prof. Oficio.
Engatillado:		
Oper. Producción y Mantenimiento .....	6	Especialista.
Oficial Producción y Mantenimiento .....	7	Prof. Oficio.
Acabado Final:		
Oper. Producción y Mantenimiento .....	6	Especialista.
Oficial Producción y Mantenimiento .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Producción y Mantenimiento en Zona .....	8	Prof. Oficio.
Electromecánico Mantenimiento y Producción .....	9	Prof. Oficio.
<i>Planta de Pintura</i>		
Monitor de Pintura .....	6	Especialista.
<i>Planta de Montaje</i>		
Monitor de Montaje .....	6	Especialista.
<i>Planta de Motores (HCS)</i>		
Mecanizado:		
Oficial Producción y Mantenimiento Mecánico .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Producción y Mantenimiento Mecanizado .....	8	Prof. Oficio.
Oficial Universal Producción y Mantenimiento .....	9	Prof. Oficio.
Montaje:		
Oficial Universal Producción y Mto. Mecánico .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Producción y Mantenimiento Montaje .....	8	Prof. Oficio.
<i>Planta de Motores (ZETEC)</i>		
Mecanizado:		
Operario Mecanizado (Formación) .....	6	Especialista.
Oficial Universal Prod. y Mto. (Formación) .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Universal Prod. y Mto. (Formación) .....	8	Prof. Oficio.
Oficial Universal Producción y Mantenimiento .....	9	Prof. Oficio.
Montaje:		
Operario Montaje (Formación) .....	6	Especialista.
Oficial Universal Prod. y Mto. (Formación) .....	7	Prof. Oficio.
Oficial Universal Prod. y Mto. (Formación) .....	8	Prof. Oficio.
Oficial Universal Producción y Mantenimiento .....	9	Prof. Oficio.

**ANEXO 4**

**Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento**

*Cuadro de licencias*

Motivo	Tiempo	Con desplazamiento		Justificantes
		Provincia limítrofe	Otras provincias	
Alumbramiento de esposa. Nacimiento de hijo. Adopción de hijo.	3 días laborables.	4 días naturales.	5 días naturales	Libro de familia o certificado del Juzgado. Copia escritura pública de adopción y certificación inscripción Registro Civil.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros (padres políticos), nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.	2 días naturales.	4 días naturales.	5 días naturales.	Justificante médico, que deberá indicar la intervención o enfermedad.
Muerte de cónyuge, hijos y padres.	3 días naturales (de ellos al menos 2 serán laborables).	4 días naturales.	5 días naturales.	Certificado de defunción, o del cura párroco y prueba de parentesco (libro de familia, etc.). (El tiempo total del permiso no podrá exceder de 5 días naturales.)

Motivo	Tiempo	Con desplazamiento		Justificantes
		Provincia limítrofe	Otras provincias	
Muerte de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos.	3 días naturales.	4 días naturales.	5 días naturales.	Certificado de defunción, o del cura párroco y prueba de parentesco (libro de familia, etc.).
Muerte de nueros, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.	2 días naturales.	4 días naturales.	4 días naturales.	Certificado de defunción, o del cura párroco y prueba de parentesco (libro de familia, etc.).
Traslado de domicilio.	1 día natural.			Certificado de traslado de muebles expedido por el Ayuntamiento.
Matrimonio de hijos, hermanos y padres.	1 día natural.			Certificado de Registro Civil o iglesia.
Matrimonio del empleado.	15 días naturales.			Copia del libro de familia.
Consulta médica especialistas de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.			Copia volante médico cabecera de la Seguridad Social y justificante de asistencia al médico especialista.
Consulta médico cabecera y especialista privado.	16 horas al año.			Copia prescripción médica y justificante de asistencia.
Funciones sindicales o de representación del personal.	Tiempo necesario.			Justificante acreditativo oficial.
Asistencia a exámenes de estudios superiores, de grado medio y elemental.	Tiempo necesario.			Justificante de asistencia expedido por el centro docente correspondiente.
Deber inexcusable de carácter público y personal en los términos legalmente establecidos.	Tiempo necesario.			Justificante acreditativo expedido por el organismo oficial correspondiente.

## ANEXO 5

### Procedimiento de ascensos

#### I. Definición

Este procedimiento establece las responsabilidades y normas que han de regir la provisión de vacantes en régimen de ascensos, basadas en la formación méritos y antigüedad de cada empleado.

Dentro del grupo de Profesionales de Oficio, Oficiales de Primera, se sujetará a este procedimiento la provisión de vacantes de grados 8 y 9.

#### II. Ámbito de aplicación

Pueden participar todos los empleados fijos en la plantilla que deseen optar a un puesto de trabajo con una categoría profesional superior y cumplan con los principios definidos en este procedimiento.

No es aplicable este procedimiento a los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando; a los que manejen información clasificada expresamente como confidencial por la empresa; a los que por sus características son considerados como de especial confianza y a los que ostenten funciones de representación de la empresa.

En caso de discrepancia sobre la aplicación o no de este procedimiento a un puesto de trabajo determinado, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio emitirá su criterio con respecto al caso concreto objeto de discrepancia.

Tampoco es aplicable este procedimiento al paso de Peón a Especialista que se efectuará por antigüedad, salvo que se acredite la falta de aptitud.

#### III. Responsabilidades

##### 1. Administración de Personal.

- 1.1 Recibe petición del Gerente responsable del Departamento.
- 1.2 Comprueba la posibilidad de recolocación (aprobados de otra convocatoria que no tuvieron plazo y no caducó su validez), informando al Comité de Empresa de la cobertura de la vacante a través de Relaciones Laborales.
- 1.3 Informa a Selección y Colocación de Personal.
- 1.4 Entrega formado «solicitud para convocatoria de ascensos» al candidato, una vez anunciada la misma.
- 1.5 Recibe las solicitudes cumplimentadas, verifica que cumplen los requisitos de la convocatoria y las envía a Selección y Colocación de Personal.
- 1.6 Comunica los resultados a los solicitantes.

##### 2. Selección y Colocación de Personal.

- 2.1 Comprueba que no existe personal adecuado aprobado en convocatorias anteriores que siga siendo válido su resultado.

- 2.2 Prepara la especificación del puesto en coordinación con Evaluación de Personal.

- 2.3 Anuncia la vacante, dando información de la misma, requisitos para ocuparla y programa de pruebas a realizar, en coordinación con Evaluación, Formación y Departamento Médico, cuando sea necesario.

- 2.4 Recibe solicitudes.

- 2.5 Publica los resultados de la convocatoria.

- 2.6 Convoca a los solicitantes a las pruebas con la antelación requerida.

- 2.7 Notifica a la Administración de Personal el candidato ganador de la plaza.

##### 3. Educación y Formación.

- 3.1 Prepara los programas teórico-prácticos, así como requisitos educativos necesarios.

- 3.2 Prepara las pruebas teóricas y prácticas.

- 3.3 Publica los programas teórico-prácticos de las diferentes vacantes.

- 3.4 Fija el plazo máximo de validez de los resultados de los exámenes antes de publicarse la convocatoria que no podrá ser superior a cuatro meses, contados a partir de la fecha de realización de las pruebas.

- 3.5 Realiza las pruebas a los candidatos.

- 3.6 Corrige las pruebas de los exámenes.

- 3.7 Presente los resultados de las pruebas teórico-prácticas al Tribunal de Ascensos para la puntuación global.

##### 4. Tribunal de Ascensos.

- 4.1 Comprueba el período de validez de los resultados y designa el/los miembro/s del mismo que estarán presentes durante la realización de las pruebas.

- 4.2 Verifica los resultados de las pruebas teórico-prácticas corregidas y evaluadas por Educación y Formación realizadas por el candidato.

- 4.3 Verifica méritos de los candidatos.

- 4.4 Decide según puntuación total, qué candidatos deben ocupar las vacantes.

- 4.5 Comunica los resultados a Selección y Colocación.

- 4.6 Atiende a las reclamaciones de los candidatos a vacantes del tercio de antigüedad que se crean perjudicados.

#### IV. Procedimiento

1. General: En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad y las otras dos, por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

2. Participación: Los empleados que deseen optar a una vacante obtendrán el impreso correspondiente a través de Administración de Personal; cumplimentarán dicha petición y el enterado de sus superiores; la devolverán a su Departamento de Administración de Personal, antes de la fecha tope de presentación.

Todos los empleados, para ascender, por concurso-oposición o por antigüedad, deberán superar la puntuación mínima exigida en las pruebas.

### 3. Convocatoria de exámenes:

3.1 El Departamento de Selección y Colocación de Personal convocará, con un plazo máximo de treinta días, los concursos-oposición que tendrán una antelación mínima de treinta días a la fecha de las pruebas.

Los candidatos admitidos en las convocatorias de exámenes se referirán a las vacantes notificadas por medio de la solicitud de Provisión de Vacantes previamente revisado y comprobado que los candidatos reúnan los requisitos de la convocatoria.

3.2 Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes apartados:

Categoría o título del puesto.

Departamento, área, actividad.

Número de plazas a cubrir.

Fecha tope de presentación.

Fecha y lugar de realización de las pruebas.

Condiciones especiales de participación, si son necesarias, por las características del puesto (por ejemplo, para el paso de especialista a profesional de oficio).

Programas a desarrollar en las pruebas.

Puntuación mínima requerida.

Validez de los resultados.

3.3 Los concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la de la vacante. Si no se cubren todas las vacantes, se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

3.4 En aquellos casos en que la experiencia así lo aconseje, ambas convocatorias podrán efectuarse en una sola.

3.5 Si después de las dos convocatorias internas, las vacantes no se cubren en su totalidad, se procederá a la contratación externa.

4. Antigüedad: La antigüedad mínima exigida para participar en los concursos-oposición será:

4.1 Oficiales de Primera: Dos años en la categoría inferior o cinco años como profesionales de oficio en el especialidad convocada.

4.2 Oficiales de Segunda y Tercera: Un año en la categoría inferior.

4.3 Subalternos, Administrativos y Técnicos: Un año en la categoría inferior.

### 5. Exámenes:

5.1 Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada caso:

Pruebas de conocimientos básicos.

Test psicotécnicos.

Pruebas teóricas.

Pruebas prácticas.

5.2 Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de «apto» para poder presentarse al resto del concurso-oposición.

5.3 La máxima puntuación de las pruebas teóricas y prácticas será de 100 puntos, siendo la puntuación mínima la que se establezca en cada concurso-oposición.

6. Baremo de calificación: En calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

#### 6.1 Formación:

Examen teórico: 35 puntos.

Examen práctico: 45 puntos.

#### 6.2 Méritos:

6.2.1 Experiencia en funciones análogas o similares: 10 puntos.

Dentro de la compañía se valora el grado de conocimiento práctico del puesto que se va a ocupar o de otro de categoría igual o superior. El cómputo se realizará con el criterio siguiente:

a) Ha desempeñado puesto de categoría igual o superior y distinto contenido (menos de treinta días en seis meses): 2 puntos.

b) Ha ocupado el puesto durante período de corta duración (menos de treinta días en seis meses: 4 puntos.

c) Ha desempeñado el puesto durante períodos de duración superior al mes e inferior a seis meses durante el año anterior: 6 puntos.

d) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de tres a seis meses durante el último año: 8 puntos.

e) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de seis a ocho meses en los dos últimos años: 10 puntos.

6.2.2 Expediente personal: El expediente personal puntuará positivamente de conformidad con la siguiente tabla:

Sanciones antigüedad	Sin sanción	+ Falta grave	+ Falta muy grave
+ de cinco años .....	10	6	4
De cuatro a cinco años .....	9	4	3
De tres a cuatro años .....	8	3	2
De dos a tres años .....	7	2	1
De uno a dos años .....	6	1	0

Los puntos obtenidos de acuerdo con estas situaciones, se añadirán a la calificación conjunta de exámenes y méritos.

A efectos de lo establecido en este apartado, solamente se tendrán en cuenta las faltas graves o muy graves por hechos que estén relacionados directamente con su trabajo.

El cómputo del tiempo se hará hasta la fecha de la convocatoria.

Solamente se computarán las sanciones que no estuviesen canceladas. Las sanciones canceladas serán consideradas como no existentes. Se entien-de cancelada una sanción si transcurre el plazo marcado por la Ley, sin producirse otra sanción.

7. Programas de los concursos: Los distintos programas de las materias, objeto de las pruebas de cada concurso-oposición, serán publicados previamente a la realización de los mismos, a fin de que los interesados puedan prepararse con antelación suficiente.

8. Incorporación a la nueva categoría:

8.1 En el plazo de los quince días siguientes a la realización de las pruebas se publicarán los resultados obtenidos.

8.2 Los resultados obtenidos en un concurso-oposición serán reconocidos a efectos de cubrir futuras vacantes durante el período establecido en la convocatoria.

8.3 En caso de empate en la puntuación del concurso-oposición, cubrirá la vacante el candidato con mayor antigüedad en la categoría anterior. Si ésta fuese igual en varios candidatos, la vacante será cubierta por el de mayor antigüedad en la empresa.

8.4 La ocupación de las vacantes por concurso-oposición se realizará en el plazo de quince días contabilizado a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados y aunque sea necesario sustituir a su titular en su puesto actual.

#### 9. Período de prueba:

9.1 En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiere. El puesto de trabajo vacante por ascenso de su titular no será cubierto en forma definitiva hasta el momento en que se consolide y confirme el ascenso de dicho trabajador.

9.2 La persona que ocupe una vacante por concurso-oposición pasará a la categoría para la que se examinó, obteniendo los beneficios correspondientes desde el día en que ocupe la nueva posición y confirmándose ambos de forma definitiva a la superación del período de prueba.

10. Constitución del Tribunal: Cuando el ingreso, en cualquiera de los grupos profesionales, deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

#### a) Grupo de Obreros:

Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Vocal de la empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

## b) Grupo de Subalternos y Administrativos:

Un Jefe Administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

## c) Grupo de Técnicos:

Un Técnico que asumirá la presidencia, nombrado por la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Profesor de la Escuela de Formación más próxima a la localidad de Almusafes, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

**ANEXO 6****Acuerdo Interpretativo del Convenio**

En Almusafes (Valencia), a 8 de abril de 1983.

## REUNIDOS

De una parte: La representación social de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima».

De otra parte: La representación de la empresa de la citada Comisión Mixta, y

## MANIFIESTAN

Que en el punto 2 del artículo 79 del vigente Convenio Colectivo de «Ford España, Sociedad Anónima», sobre «Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la empresa» se establece el criterio que «en el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un Departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria».

Con objeto de clarificar los conceptos anteriores, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, adopta el siguiente

## ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

1. Definir los conceptos de Área, Departamento, Línea, Sección y Grupo.

Las definiciones son las siguientes:

Área: Es la unidad productiva, integrada en la Empresa, que tiene por objeto fundamental producir o completar la/s parte/s del vehículo que por su actividad específica le haya sido encomendada, bajo la dirección de un Gerente de Área (Área Manager).

Tienen la consideración de área:

Prensas y Carrocerías.

Pintura.

Tapicería y Montaje.

Motores.

Departamento:

I. De Producción: Es la unidad productiva, integrada en el área, que tiene como objetivo la producción/ensamblaje de una parte determinada del vehículo.

Ejemplos: Departamento de Producción de Motores; Departamento Pintura; Departamento Tapicerías y Montaje, etc.

II. Auxiliar: Es la unidad de servicio, integrada en el área, que tiene por objeto prestar servicios y apoyo en una actividad específica de producción/ensamblaje.

Ejemplos: Control de Calidad, Mantenimiento, etc.

III. De No-Producción: Es la unidad de servicio, integrada en la empresa, cuyo objetivo primordial, eminentemente técnico, es prestar apoyo a las áreas en materia de su específica competencia.

Ejemplos: Material Planning, Relaciones Industriales, Finanzas, Compras, Ingeniería/Mantenimiento Central, Control de Calidad Staff, Recambios, Tráfico y Aduanas, etc.

Línea: Es la parte del proceso productivo integrada en un Departamento de Producción y que puede estar formada por uno o varios grupos.

Ejemplos: Líneas de culatas, línea de cigüeñales, línea de bielas en la Planta de Motores.

Líneas 101, 102, 103, etc. en Prensas.

Líneas de pisos, paneles de laterales, metal finish, etc. en Carrocerías.

Líneas de sílex, lijado, encerado, etc. en Pinturas.

Líneas de premontaje de Motores, ejes traseros, asientos traseros, coseadoras, etc. en Tapicerías y Montaje.

Sección: Cada una de las unidades que, integradas en un Departamento, se reparten actividades específicas concretas.

Ejemplos: Formación y Entrenamiento dentro de Relaciones Industriales, Planta Motriz dentro de Ingeniería/Mantenimiento Central, Eléctricos dentro de Mantenimiento, etc.

Grupo: Conjunto de empleados que, realizando funciones de contenido similar, se hallan encuadrados bajo una misma unidad de mando en su nivel inferior.

2. Incorporar dichas definiciones al artículo 79.2 del VI Convenio Colectivo de «Ford España, Sociedad Anónima», como artículo 79.2 bis.

3. Publicar, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 d) del mencionado Convenio, el presente acuerdo, a través de los Secretarios, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a su firma.

## ANEXO

### CALENDARIO LABORAL 1998

ENERO								FEBRERO								MARZO									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
			1	2	3	4								1									1		
5	6	7	8	9	10	11		2	3	4	5	6	7	8		2	3	4	5	6	7	8			
12	13	14	15	16	17	18		9	10	11	12	13	14	15		9	10	11	12	13	14	15			
19	20	21	22	23	24	25		16	17	18	19	20	21	22		16	17	18	19	20	21	22			
26	27	28	29	30	31			23	24	25	26	27	28			23	24	25	26	27	28	29			
																30	31								
1 = Año Nuevo 6 = Epifanía																19 = San José									
ABRIL								MAYO								JUNIO									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
			1	2	3	4	5					1	2	3		1	2	3	4	5	6	7			
6	7	8	9	10	11	12		4	5	6	7	8	9	10		8	9	10	11	12	13	14			
13	14	15	16	17	18	19		11	12	13	14	15	16	17		15	16	17	18	19	20	21			
20	21	22	23	24	25	26		18	19	20	21	22	23	24		22	23	24	25	26	27	28			
27	28	29	30					25	26	27	28	29	30	31		29	30								
9 = Jueves Santo 10 = Viernes Santo 13 = Lunes de Pascua								1 = Fiesta del Trabajo																	
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
			1	2	3	4	5							1	2					1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12		3	4	5	6	7	8	9		7	8	9	10	11	12	13			
13	14	15	16	17	18	19		10	11	12	13	14	15	16		14	15	16	17	18	19	20			
20	21	22	23	24	25	26		17	18	19	20	21	22	23		21	22	23	24	25	26	27			
27	28	29	30	31				24	25	26	27	28	29	30		28	29	30							
13 y 16 = Fiestas Locales								31 15 = Asunción																	
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D			
			1	2	3	4									1					1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11		2	3	4	5	6	7	8		7	8	9	10	11	12	13			
12	13	14	15	16	17	18		9	10	11	12	13	14	15		14	15	16	17	18	19	20			
19	20	21	22	23	24	25		16	17	18	19	20	21	22		21	22	23	24	25	26	27			
26	27	28	29	30	31			23	24	25	26	27	28	29		28	29	30	31						
9 = Comunidad Valenciana 12 = Fiesta Nacional España								30								8 = Inmaculada Concepción 25 = Navidad									

: Festivos
  : Vacaciones

# CALENDARIO LABORAL 1998

## DOS TURNOS

ENERO							
	L	M	X	J	V	S	D
A				1	2	3	4
A	5	6	7	8	9	10	11
B	12	13	14	15	16	17	18
B	19	20	21	22	23	24	25
A	26	27	28	29	30	31	

1 = Año Nuevo  
6 = Epifanía

FEBRERO							
	L	M	X	J	V	S	D
A							1
A	2	3	4	5	6	7	8
B	9	10	11	12	13	14	15
B	16	17	18	19	20	21	22
A	23	24	25	26	27	28	

MARZO							
	L	M	X	J	V	S	D
A							1
A	2	3	4	5	6	7	8
B	9	10	11	12	13	14	15
B	16	17	18	19	20	21	22
A	23	24	25	26	27	28	29
A	30	31					

19 = San José

ABRIL							
	L	M	X	J	V	S	D
A				1	2	3	4
B	6	7	8	9	10	11	12
B	13	14	15	16	17	18	19
A	20	21	22	23	24	25	26
A	27	28	29	30			

9 = Jueves Santo  
10 = Viernes Santo  
13 = Lunes de Pascua

MAYO							
	L	M	X	J	V	S	D
A					1	2	3
B	4	5	6	7	8	9	10
B	11	12	13	14	15	16	17
A	18	19	20	21	22	23	24
A	25	26	27	28	29	30	31

1 = Fiesta del Trabajo

JUNIO							
	L	M	X	J	V	S	D
B	1	2	3	4	5	6	7
B	8	9	10	11	12	13	14
A	15	16	17	18	19	20	21
A	22	23	24	25	26	27	28
B	29	30					

JULIO							
	L	M	X	J	V	S	D
B				1	2	3	4
B	6	7	8	9	10	11	12
A	13	14	15	16	17	18	19
A	20	21	22	23	24	25	26
B	27	28	29	30	31		

13 y 16 = Fiestas Locales

AGOSTO							
	L	M	X	J	V	S	D
B						1	2
B	3	4	5	6	7	8	9
A	10	11	12	13	14	15	16
A	17	18	19	20	21	22	23
B	24	25	26	27	28	29	30
B	31						

15 = Asunción

SEPTIEMBRE							
	L	M	X	J	V	S	D
B				1	2	3	4
A	7	8	9	10	11	12	13
A	14	15	16	17	18	19	20
B	21	22	23	24	25	26	27
B	28	29	30				

OCTUBRE							
	L	M	X	J	V	S	D
B				1	2	3	4
A	5	6	7	8	9	10	11
A	12	13	14	15	16	17	18
B	19	20	21	22	23	24	25
B	26	27	28	29	30	31	

9 = Comunidad Valenciana  
12 = Fiesta Nacional España

NOVIEMBRE							
	L	M	X	J	V	S	D
B							1
A	2	3	4	5	6	7	8
A	9	10	11	12	13	14	15
B	16	17	18	19	20	21	22
B	23	24	25	26	27	28	29
A	30						

DICIEMBRE							
	L	M	X	J	V	S	D
A				1	2	3	4
A	7	8	9	10	11	12	13
B	14	15	16	17	18	19	20
B	21	22	23	24	25	26	27
A	28	29	30	31			

8 = Inmaculada Concepción  
25 = Navidad

☐ : Festivos    ☐ : Vacaciones



# CALENDARIO LABORAL 1998

## TRES TURNOS

ENERO								FEBRERO								MARZO													
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D							
BCA				<b>1</b>	2	3	4	ABC						1		CAB							1						
BCA	5	<b>6</b>	7	8	9	10	11	ABC	2	3	4	5	6	7	8	CAB	2	3	4	5	6	7	8						
CAB	12	13	14	15	16	17	18	BCA	9	10	11	12	13	14	15	ABC	9	10	11	12	13	14	15						
CAB	19	20	21	22	23	24	25	BCA	16	17	18	19	20	21	22	ABC	16	17	18	<b>19</b>	20	21	22						
ABC	26	27	28	29	30	31		CAB	23	24	25	26	27	28		BCA	23	24	25	26	27	28	29						
1 = Año Nuevo 6 = Epifanía																19 = San José													
ABRIL								MAYO								JUNIO													
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D							
BCA				1	2	3	4	5	ABC				<b>1</b>	2	3		ABC	1	2	3	4	5	6	7					
CAB	6	7	8	<b>9</b>	<b>10</b>	11	12	BCA	4	5	6	7	8	9	10	ABC	8	9	10	11	12	13	14						
CAB	<b>13</b>	14	15	16	17	18	19	BCA	11	12	13	14	15	16	17	BCA	15	16	17	18	19	20	21						
ABC	20	21	22	23	24	25	26	CAB	18	19	20	21	22	23	24	BCA	22	23	24	25	26	27	28						
ABC	27	28	29	30				CAB	25	26	27	28	29	30	31	CAB	29	30											
9 = Jueves Santo 10 = Viernes Santo 13 = Lunes de Pascua								1 = Fiesta del Trabajo																					
JULIO								AGOSTO								SEPTIEMBRE													
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D							
CAB				1	2	3	4	5	BCA						1	2	ABC							1	2	3	4	5	6
CAB	6	7	8	9	10	11	12	BCA	<b>3</b>	4	5	6	7	8	9	BCA	7	8	9	10	11	12	13						
ABC	<b>13</b>	14	15	<b>16</b>	17	18	19	CAB	10	11	12	13	14	<b>15</b>	16	BCA	14	15	16	17	18	19	20						
ABC	20	21	22	23	24	25	26	CAB	17	18	19	20	21	22	23	CAB	21	22	23	24	25	26	27						
BCA	27	28	29	30	31			ABC	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	CAB	28	29	30										
13 y 16 = Fiestas Locales								15 = Asunción																					
OCTUBRE								NOVIEMBRE								DICIEMBRE													
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D							
CAB					1	2	3	4	BCA							1	BCA							1	2	3	4	5	6
ABC	5	6	7	8	<b>9</b>	10	11	CAB	2	3	4	5	6	7	8	BCA	7	<b>8</b>	9	10	11	12	13						
ABC	<b>12</b>	13	14	15	16	17	18	CAB	9	10	11	12	13	14	15	CAB	14	15	16	17	18	19	20						
BCA	19	20	21	22	23	24	25	ABC	16	17	18	19	20	21	22	CAB	21	22	23	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>						
BCA	26	27	28	29	30	31		ABC	23	24	25	26	27	28	29	ABC	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>									
9 = Comunidad Valenciana 12 = Fiesta Nacional España																8 = Inmaculada Concepción 25 = Navidad													

   : Festivos    : Vacaciones

PLANTA MOTRIZ

CALENDARIO 5 TURNOS ROTATIVOS

1998

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V		
ENE	2				T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M						C	C	C				7	7	4	3		
	3	M			N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M				7	7	7	0	
	4				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				3	7	7	3		
	5		M	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T			7	4	7	3	
	5	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C						N	N	N	N	N			7	6	6	2	
FEB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	M	T	N	C	V		
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	7	7	0		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				2	7	7	3		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			5	4	7	3		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	3	6	4	
MAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				5	7	7	2		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				5	7	7	2		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	3	7	3		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	3	3	
ABR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				5	7	7	2		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				5	7	7	2		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	3	7	3		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	5	2	
MAY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				2	7	7	2		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				7	2	7	2		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	7	4	3		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	5	2	
JUN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	9	7	2		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				7	7	7	0		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	7	9	0		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				2	0	0	3	14
JUL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	9	7	0		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				7	7	7	0		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	7	9	0		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				9	7	7	0	
AGO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	0	7	0	9	
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				7	10	7	0		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	7	10	0		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				9	7	7	0	
SEPT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	1	12	0		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				13	7	2	0		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			0	7	0	0	14	
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	8	6	0	
OCT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				3	7	7	3		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				7	4	7	2		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	6	6	2		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	4	0	
NOV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				4	7	7	0		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				5	6	7	3		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	3	7	2		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	2	3	
DIC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	T	N	C	V
	2				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				7	7	7	0		
	3				C	C	C						N	N	N	N	N	N					T	T	T	T	T				3	7	7	2		
	4	M	M	M	M	M				C	C	C				N	N	N	N	N	N				T	T	T	T			7	7	4	0		
	5	T	T	T			M	M	M	M	M	M				C	C	C						N	N	N	N	N				7	7	6	0	

Vacaciones	221 días laborables	248	1	11	14	223
	27 días de vacaciones	248	2	17	14	217
Sábados		248	3	19	14	215
		248	4	20	14	214
Domingos y Festivos		248	5	8	14	226

SERVICIO DE PROTECCION DE PLANTA

AÑO 98

ENERO	1										2										3											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
BLANCO	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	3	3	3	
VERDE	F	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	
AZUL	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	
ROJO	2	2	2	2	E	F	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	
NARANJA	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	F

FEBRERO	1										2										3										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
BLANCO	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
VERDE	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F			
AZUL	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F				
ROJO	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3		
NARANJA	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2			

MARZO	1										2										3										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
BLANCO	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1
VERDE	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3
AZUL	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E
ROJO	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	F	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F
NARANJA	2	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	

ABRIL	1										2										3									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J
BLANCO	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E
VERDE	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3
AZUL	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2
ROJO	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1
NARANJA	2	2	2	2	2	E	E	E	E	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F

MAYO	1										2										3										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
BLANCO	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2
VERDE	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1
AZUL	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	F	
ROJO	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	
NARANJA	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3

JUNIO	1										2										3									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M
BLANCO	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	
VERDE	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	3	3	3
AZUL	2	2	2	2	2	2	2	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	V	V	V
ROJO	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	
NARANJA	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F
ESPECIAL																														

1 = Mañana F = Festivo  
 2 = Tarde E = Móvil ( Mañana / Tarde / Noche y/o Entrenamiento y Servicios Especiales o libre )  
 3 = Noche

SERVICIO DE PROTECCION DE PLANTA

AÑO 98

Table for July (JULIO) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA, ESPECIAL. Includes boxes labeled 1, 2, 3 above the calendar grid.

Table for August (AGOSTO) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA, ESPECIAL.

Table for September (SEPTIEMBRE) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA, ESPECIAL.

Table for October (OCTUBRE) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA.

Table for November (NOVIEMBRE) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA.

Table for December (DICIEMBRE) with columns for days 1-31 and rows for BLANCO, VERDE, AZUL, ROJO, NARANJA.

1 = Mañana
2 = Tarde
3 = Noche
F = Festivo
E = Móvil ( Mañana / Tarde / Noche y/o Entrenamiento y Servicios Especiales o libre )

SERVICIO DE B. C. INCENDIOS

AÑO 98

ENERO	1										2										3											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
BLANCO	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	3	3	3
VERDE	F	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2
AZUL	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1
ROJO	2	2	2	F	E	F	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	
NARANJA	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	

FEBRERO	1										2										3										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
BLANCO	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1
VERDE	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F				
AZUL	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F				
ROJO	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3		
NARANJA	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

MARZO	1										2										3											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	
BLANCO	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	
VERDE	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	
AZUL	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E
ROJO	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	F	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F
NARANJA	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	

ABRIL	1										2										3										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
BLANCO	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	
VERDE	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	
AZUL	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2
ROJO	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1
NARANJA	2	2	2	2	F	E	E	E	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F

MAYO	1										2										3											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
BLANCO	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	F
VERDE	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	
AZUL	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	
ROJO	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	
NARANJA	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	

JUNIO	1										2										3											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
BLANCO	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	V	V	V	V	V		
VERDE	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	3	3	3	3		
AZUL	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	V	V	V	V	
ROJO	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	
NARANJA	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F
ESPECIAL																														2	2	

1 = Mañana  
 2 = Tarde  
 3 = Noche  
 F = Festivo  
 E = Móvil ( Mañana / Tarde / Noche y/o Entrenamiento y Servicios Especiales o libre )

SERVICIO DE B. C. INCENDIOS

AÑO 98

JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V
BLANCO	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	2	2	2	2	F	1	1	1	1
VERDE	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F
AZUL	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	3	F	F	F	F	2	2	2	2
ROSA	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
NARANJA	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3
ESPECIAL	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	V	V	V	V	V	V	V	V	V

AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L
BLANCO	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	F
VERDE	F	F	2	2	2	2	2	2	F	1	1	1	1	1	1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
AZUL	2	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	1
ROJO	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2
NARANJA	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
ESPECIAL	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3

SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	
BLANCO	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F
VERDE	V	V	V	V	V	V	V	V	V	1	1	1	1	F	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2
AZUL	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	
ROJO	2	2	2	2	2	F	1	1	1	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3
NARANJA	V	V	V	V	V	V	V	V	V	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E
ESPECIAL	3	3	F	F	F	F	2	2	2																						

OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
BLANCO	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	1	1	1	1	1	1	1	
VERDE	2	2	2	F	E	E	E	E	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	
AZUL	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	F		
ROJO	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3
NARANJA	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	

NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	
BLANCO	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1
VERDE	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	
AZUL	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	
ROJO	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F
NARANJA	F	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	

DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1			
	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J			
BLANCO	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E				
VERDE	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F			
AZUL	E	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2			
ROJO	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F	E	E	E	E	F	F	F	1	1	1	1
NARANJA	3	3	2	2	2	F	E	F	E	E	E	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	3	3	3	3	3	3	3	F		

1 = Mañana                      F = Festivo  
 2 = Tarde                      E = Móvil ( Mañana / Tarde / Noche y/o Entrenamiento y Servicios Especiales o libre )  
 3 = Noche

## ANEXO 8

**Procedimiento de reclamaciones internas**

El presente Procedimiento será válido para todo tipo de reclamaciones excepto aquéllas que por su contenido específico tengan que ser tratadas en la correspondiente Comisión Paritaria existente y constatará de las siguientes fases:

1.ª fase: Cualquier empleado que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante su supervisor inmediato, el cual deberá contestarla en el plazo de dos días laborables.

2.ª fase: Si el empleado no se considera satisfecho con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante su superior inmediato mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para el empleado, la primera copia para el siguiente nivel del superior del empleado y la segunda para el Técnico de Relaciones Laborales.

El superior inmediato del empleado firmará el recibí de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma al Jefe del Departamento y al Técnico de Relaciones Laborales.

3.ª fase: En el plazo de cinco días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará al empleado a una reunión con el superior receptor de una de las copias y el Técnico de Relaciones Laborales donde se analizará detalladamente la queja o reclamación y dará una respuesta definitiva a la misma que, de no ser satisfactoria para el empleado, éste podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. El empleado podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañado de un representante sindical.

## ANEXO 9

**Procedimiento de ropa de trabajo***Ropa de trabajo*

Entrega a cada empleado de dos camisas y dos pantalones o petos, según áreas, cada año y una cazadora cada tres años.

Prendas de verano:

Pantalón.

Pantalón con o sin peto para áreas de producción.

Camisa de manga corta para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.

Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.

Prendas de invierno:

Pantalón.

Pantalón con peto para áreas de producción.

Cazadora.

Las entregas se realizarán, cuando proceda, durante los meses de marzo para la ropa de verano y septiembre para la de invierno.

Departamentos especiales: Al personal que trabaje en departamentos tales como Seguridad y Bomberos, Servicio Médico, etc. que requieran prendas de trabajo distintas a las enunciadas, se les proveerá adecuadamente de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

Calzado: El calzado se distribuirá de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

## ANEXO 10

**Acuerdo de 28 de marzo de 1989 sobre métodos y tiempos**

La facultad/responsabilidad de fijar la velocidad de la cadena de producción está atribuida a Ingeniería Industrial de Planta durante el turno central (de ocho treinta y dieciséis cuarenta y cinco horas). El resto de la jornada, es decir, de dieciséis cuarenta y cinco a ocho treinta horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el Jefe o Superintendente de Producción.

Si debido a necesidades técnicas y productivas fuese necesario modificar la velocidad de la cadena en horas distintas a las del turno central, se informará a un delegado de la modificación a efectuar y sus motivos. Las variaciones de la velocidad se llevarán a cabo dentro de los límites que establece el sistema.

La Dirección de la empresa dirigirá una carta personal a toda la línea de mando informándole detalladamente de lo acordado sobre la velocidad de la cadena.

La Comisión de Métodos y Tiempos, conjuntamente con Ingeniería, estudiarán cualquier propuesta tendente a mejorar la regulación de la distancia entre patines.

Se arbitrarán medidas para que progresivamente los empleados que trabajan en las líneas de producción dispongan de la información referente a las distintas funciones y tiempos que integran su puesto de trabajo (exposición Calb). Esta medida será plenamente efectiva en el momento que se alcancen los niveles normales de producción del nuevo «Fiesta» (segunda quincena de mayo).

Se tomarán las medidas necesarias para corregir, tan pronto sean detectadas, las anomalías que pudieran producirse sobre Métodos y Tiempos.

La Dirección de la empresa informará a la Comisión de Métodos y Tiempos, con la mayor antelación posible, de los cambios que puedan producirse en los volúmenes de producción programados y que repercutan sobre los niveles de contratación.

Cuando a un puesto totalmente cronometrado se añadan nuevas funciones, se cronometrarán solamente éstas, siempre y cuando las mismas no afecten a ningún elemento de los estándar de trabajo establecido para dicho puesto.

Se arbitrarán medidas para que se concedan los tiempos que el empleado tiene asignados por necesidades personales y para su distribución más racional.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima», ambas Representaciones firman el presente texto en Almusafes (Valencia), el día 6 de noviembre de 1998.

**1. Firma del XII Convenio Colectivo Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima»**

En el lugar, día y hora expresados, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», quienes se han reconocido como interlocutores válidos desde el inicio de las presentes negociaciones.

Iniciada la reunión, se procede a la lectura de los artículos del Convenio que recogen el contenido de los acuerdos alcanzados por ambas representaciones a lo largo de las negociaciones y estando conformes con su contenido, acuerdan aprobar en todas sus estipulaciones el texto articulado y los diez anexos del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1998, 1999 y 2000.

Y siendo las dieciséis cuarenta y cinco horas del día señalado, se da por terminada la reunión, previa lectura, aprobación y firma de la presente Acta por todos los miembros presentes en esta última reunión.

**5233**

*RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008882), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal 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 resuelve:

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, 16 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.