

ANEXO NUMERO OCHO**PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES INTERNAS**

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

1ª 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 2 DÍAS LABORABLES.

2ª 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 recibo de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma, al Jefe del Departamento y al Técnico de Relaciones Laborales.

3ª FASE:

En el plazo de 5 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 NUMERO NUEVE**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 NUMERO DIEZ**ACUERDO DE 28 MARZO 1989 SOBRE METODOS 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 (08.30 a 16.45 horas). El resto de la jornada, es decir, de 16.45 horas a 08.30 horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el Jefe o Superintendente de Producción.

Si debido a necesidades técnicas o 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 tendiente 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 standards 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, S.A., ambas Representaciones firman el presente Texto en Aïnassafes (Valencia), el día veintiseis de Mayo de mil novecientos noventa y dos.

FE DE ERRATAS:

El Artículo 48 del presente Convenio queda redactado de la siguiente forma: reemplazando al de la página 25 donde las cantidades correspondientes a gastos complementarios para los estudios superiores quedaron desplazadas debido a un error de tabulación:

Artículo 48 - Ayuda de Estudios -

De acuerdo con el procedimiento existente en la Empresa, estas ayudas consistirán en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

	1992	1993
a) Estudios superiores		
Matrícula	52.800	56.100
Gastos complementarios	14.900	15.800
b) Otros estudios: (COU, BUP, EGB, FP1, FP2, etc.)		
Matrícula y gastos complementarios	41.984	44.629

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 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% o del 100% según se justifique el haber aprobado el 50% de asignaturas del curso o el total de las mismas.

Artículo 69 -

En el apartado a), donde hace referencia al artículo 64, debe de figurar el artículo 67.

ANEXO NUMERO UNO - TABLAS SALARIALES

Donde dice "de acuerdo con el Art. 16 del vigente Convenio" debe decir "de acuerdo con el Art. 15 del vigente Convenio".

19718 RESOLUCION de 29 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault», que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1992 de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro.

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

Madrid, 29 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Mutua de Previsión del Personal de FASA-Renault».

TITULO I . OBJETO, ALCANCE Y GARANTIAS

CAPITULO PRIMERO . OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1 . OBJETO

El presente Convenio, regula las relaciones laborales entre la plantilla de MUTUA en sus Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Palencia y Sevilla y la referida Empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes, sin discriminación de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites legales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato o lengua.

Artículo 2 . AMBITO TERRITORIAL

Las presentes normas son de aplicación a la plantilla de trabajadores de los Centros de trabajo de Valladolid, Madrid, Palencia y Sevilla. Quedarán incorporados aquellos trabajadores que en un futuro presten servicios para la Mutua en delegaciones de la misma que pudieran crearse en localidades distintas a las reseñadas en este artículo.

Artículo 3 . AMBITO PERSONAL

El presente acuerdo es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la Mutua, con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4 . AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de Enero de 1.992 y tendrá una duración de un año, expirando el día 31 de Diciembre de 1.992.

Artículo 5 . RENUNCIA EXPRESA

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula obligará a la renegociación de todo el conjunto.

CAPITULO SEGUNDO . REVISION

Artículo 6 . DENUNCIA

El presente Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de sesenta días naturales, desde dicha notificación y con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

CAPITULO TERCERO . GARANTIAS

Artículo 7 . ABSORCION Y COMPENSACION

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

Artículo 8 . GARANTIA PERSONAL Y TRAMITACION DEL CONVENIO

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente "AD PERSONAM". El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

TITULO II . DURACION Y CLASIFICACION DEL CONTRATO

CAPITULO PRIMERO . DURACION

Artículo 9 . FIJO

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración y una vez hubieran superado el periodo de prueba correspondiente.

Artículo 10 . EVENTUAL

Quando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, se podrán efectuar contratos de trabajo con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, expresándose la causa determinante de la duración, con precisión y claridad, así como circunstancia que lo justifique.

En caso de que estos contratos se concierten por un plazo inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. A los efectos del presente contrato, el periodo de doce meses se computará a partir de la fecha de comienzo de la prestación laboral.

Este tipo de contratos eventuales por circunstancias de la producción, se extinguirán al finalizar el plazo máximo por el que se concertaron, incluido, en su caso, el de prórroga. Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 11 . INTERINO

Se efectuarán contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma legal o reglamentariamente establecidas.

Los contratos de interinidad identificarán necesariamente el trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución; siendo su duración la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido; extinguiéndose este tipo de contrato de interinidad por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

Se considerará este contrato como indefinido cuando no se hubiere producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación, continúe el interino prestando sus servicios.

Artículo 12 . OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Se efectuarán este tipo de contratos para la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos especificarán con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarán suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración de estos contratos será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación de quince días.

Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se condicionarará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 13 . TRABAJO EN PRÁCTICAS

Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, pueden concertar con Mutua contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y en él se expresarán las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a un año en total.

En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la plantilla de Mutua, el tiempo en prácticas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo 14 . TRABAJO PARA LA FORMACION

Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación profesional, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años, con reducción de jornada, con la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a Mutua sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito.

Artículo 15 . TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La Mutua podrá contratar a tiempo parcial a un trabajador para que preste sus servicios durante un determinado número de horas al día al o a la semana, o de días a la semana o al mes, interiores a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

La cotización a la Seguridad Social y a las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

Artículo 16 . TRABAJO FIJO DE CARACTER DISCONTINUO

Mutua podrá contratar trabajadores para desarrollar actividades fijas y repetitivas, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tales actividades deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichas tareas y tendrán la consideración a efectos laborales de trabajadores fijos de carácter discontinuo.

CAPITULO SEGUNDO . INGRESOS Y CESES

Artículo 17 . INGRESOS

El ingreso de trabajadores fijos en la Mutua se ajustará a las normas legales aplicables sobre la colocación y a los especiales para los trabajadores de edad madura, discapacitados, cabezas de familia numerosas, etc.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de condiciones y méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado o contrato a tiempo parcial.

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina de empleo de la provincia correspondiente.

Mutua, a través de la persona en quien delegue, determinará las pruebas selectivas para el ingreso y la documentación precisa que debiera aportarse.

Artículo 18 . PERIODOS DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores fijos en la Mutua se considerará hecho a título de prueba y cuyo periodo será el que a continuación se fija o el que se parte por escrito en el contrato correspondiente y que no podrá exceder del tiempo de:

- Personal técnico y titulado, seis meses
- Personal técnico no titulado, tres meses
- Personal administrativo, dos meses
- Especialistas, un mes
- Trabajadores no cualificados, quince días

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el computo de este periodo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 19 . CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la Mutua vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, notificados fehacientemente:

- Personal técnico, dos meses
- Administrativos, un mes
- Personal especialista y no cualificado, quince días

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación y con los requisitos indicados dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso.

No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida o no quiso retirar dicha liquidación en su momento oportuno, lo que se constatará con la presentación de la demanda correspondiente, antes del plazo de un mes ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la provincia.

Artículo 20 . CESE POR JUBILACION

Todo trabajador de la Mutua en el momento de cumplir los sesenta y cinco años cesará en la plantilla de la Empresa por jubilación.

De esta obligación quedarán exceptuados aquellos trabajadores que al cumplir dicha edad de sesenta y cinco años no tuvieran todavía cubierto el periodo de carencia exigido por la legislación vigente en materia de Seguridad Social y pudieran cumplirlo en el intervalo de cuatro años, es decir, antes del cumplimiento de los sesenta y nueve años.

En este supuesto, Empresa y trabajador determinarán el momento de la jubilación una vez cubierto antes de los sesenta y nueve años dicho periodo de carencia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán de la Mutua de una sola vez, las siguientes cuantías, en función de la edad que tuviere el solicitante:

- * A los sesenta años : 2.500.000 pesetas.
- * A los sesenta y uno : 2.000.000 pesetas.
- * A los sesenta y dos : 1.500.000 pesetas.
- * A los sesenta y tres : 1.000.000 pesetas.
- * A los sesenta y cuatro : 750.000 pesetas.
- * A los sesenta y cinco : 500.000 pesetas.

En estos casos la petición deberá ser aceptada por la Dirección de la Empresa, fijando la fecha en que dicho cese debe producirse, atendiendo a razones de índole organizativo y funcional.

CAPITULO TERCERO . CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 21 . PRINCIPIOS GENERALES Y DEFINICIONES

Los trabajadores de la plantilla de la Mutua serán clasificados en los grupos que a continuación se relacionan en atención a las funciones que realizan:

- a) Administración.
- b) Mantenimiento.
- c) Subalternos.

Serán informativas los distintos cometidos asignados a cada puesto, pues todo trabajador de la Mutua está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones indicaren

sus mandos superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen y la realización en caso de emergencia y necesidad de cuantas actividades laborales se precisaran, y siempre que no estuvieran en contradicción con la dignidad personal del trabajador, y todo ello sin perjuicio de que por desarrollar funciones de superior nivel fuera retribuido con arreglo a estas supuestas condiciones.

A) Personal de Administración:

1. Jefe/a de Sección .- Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos se estructuran.

2. Jefe/a de Negociado .- Es la persona que, bajo la dependencia o no de un Jefe/a de Sección y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

3. Oficial de Primera .- Es el empleado o empleada que, a las órdenes de un Jefe/a de Negociado u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativas en áreas, entre otras, de correspondencia, contabilidad, nóminas, seguros, prestaciones mutuales, etcétera, y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

4. Oficial de Consola .- Es el empleado o empleada que, a las órdenes de un Jefe/a de Negociado u otro de superior categoría, bajo su responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, en áreas sobre todo de Operador de Ordenador y, entre otras, de correspondencia, nóminas, contabilidad, seguros, prestaciones mutuales, etc., y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

5. Oficial de Segunda .- Es el empleado o empleada que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren excesiva iniciativa, dentro de las áreas descritas y encomendadas a los Oficiales de primera.

6. Auxiliar .- Es el empleado o empleada que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos, sujetándose a formularios, impresos, tramitación de expedientes, ficheros, confección de vales, pedidos, mecanografiado, etc., y cualesquiera otras análogas. El Auxiliar, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará automáticamente a ser Oficial de segunda.

B) Personal de Mantenimiento:

1. Encargado/a General .- Es la persona que con mando directo sobre el personal obrero y a las órdenes del Director-Gerente, si lo hubiere o de algún miembro de la Junta Rectora de la Mutua, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que les ordena. Es responsable de todo el funcionamiento correcto del Área denominada de máquinas o mantenimiento de las mismas.

2. Encargado/a .- Es la persona que a las órdenes inmediatas del Encargado General realiza por delegación del mismo cuantas funciones y cometidos éste le designe, en orden a los trabajos del personal obrero.

3. Jefe/a de Equipo .- Es la persona que a las órdenes de los Encargados anteriores dirige y vigila, al tiempo que toma parte personal en el mismo, los trabajos de un grupo de hasta cinco operarios de oficio, de similar naturaleza.

4. Oficial de Primera .- Se incluye en esta categoría a aquellos operarios/as que con total dominio de su profesión u oficio interpretan cualquier cometido y planes, con el mayor esmero, rendimiento correcto, calidad adecuada y máxima economía de material.

5. Oficial de Segunda .- Son los operarios/as que al igual que los anteriores, y con larga práctica en el oficio, realizan trabajos que pudieran denominarse como corrientes.

6. Oficial de Tercera .- Es el/la profesional que, procedente de la categoría de Especialista y con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puede realizar trabajos elementales con los rendimientos correctos.

7. Especialista .- Es el operario/a que se encarga de abastecer las máquinas de bebidas frías y calientes, tabaco, cerillas y cualesquiera otras que existieran o pudieran existir en un futuro, procurando en todo momento la vigilancia del correcto funcionamiento, avisando inmediatamente a sus superiores o a los mecánicos de reparación de las anomalías en el servicio que pudieran producirse. Son responsables

igualmente del transporte de las mercancías para abastecimiento a las máquinas y de la carga y descarga en ellas y en el almacén suministrador.

8. Peón .- Es el operario/a que se encarga exclusivamente del transporte, carga y descarga de mercancías para las máquinas, pero no de su abastecimiento individual o carga de cada una de ellas.

C) Personal Subalterno

1. Conductor/a .- Es el empleado o empleada que realiza el transporte de todo tipo de mercancías entre los diversos centros de la Mutua y proveedoras de plaza o nacionales, encargándose de la carga y descarga de la mercancía transportada. Su categoría será similar a la de un Oficial de segunda del grupo A), a efectos retributivos.

2. Ordenanza .- Es el empleado o empleada que realiza funciones de reparto y encargos, tanto en el interior o exterior de las instalaciones o centros de Mutua, empleando el tiempo libre en la vigilancia de las oficinas generales de la Mutua o la realización de tareas que se le encomienden de tipo ocasional y esporádico de ayuda.

3. Limpiador/a .- Es el empleado o empleada que realiza funciones de limpieza en el interior de las instalaciones o centros de la Mutua.

Artículo 22 . NUEVAS CATEGORÍAS

Debes las características de la Empresa, la Dirección se reserva la facultad de crear nuevas categorías que puedan derivarse de las expresadas características.

Por ello, y con la conformidad de los Delegados de Personal, definirá dichas nuevas categorías y se incorporarán a las reseñadas en el artículo anterior, como anexo al presente Convenio o el que estuviera en vigor en el momento de dicha creación.

Artículo 23 . ERRORES EN LA CLASIFICACION

Si algún trabajador se considerara incurrido en una categoría distinta de la que le correspondiera, deberá presentar su reclamación a la Dirección de la Empresa, siguiendo los trámites de las reclamaciones generales, determinados en este Convenio, más adelante.

En caso de discrepancia, la resolución corresponderá a la jurisdicción laboral competente.

Artículo 24 . PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Fiel a su línea de asistencia social y procurando la mayor identificación posible con sus empleados, la Mutua intentará, siempre que sus condiciones de trabajo y plantilla se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La dirección de la Empresa oirá al respecto las sugerencias que pudieran serle formuladas por los Delegados de Personal.

En el caso de que dicha adecuación fuera difícil debido a las circunstancias del trabajo, cumpliendo las normas vigentes en materia de invalidez por la Seguridad Social, ofrecerá la posibilidad al trabajador de optar incluso por una permanencia en la plantilla de la Empresa, aunque ello implicara una reducción en su retribución salarial anterior, siempre y cuando, teniendo en cuenta la pensión que percibiera el trabajador por su grado de invalidez, sus ingresos no fueran superiores a los que venía percibiendo antes de ocurrir el hecho que motivó la invalidez.

Artículo 25 . ESCALAFON

La Mutua estará obligada una vez al año, a entregar a los Delegados de Personal, si estos lo pidieran, para su exhibición, si lo estimare oportuno, en el tablon de anuncios un escalafon de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de cada Centro de Trabajo, clasificado en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, y
b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos profesionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafon vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y si ésta fuera igual, decidirá la mayor edad del trabajador.

Una vez publicado el escalafon en su doble modalidad a que anteriormente se ha hecho referencia, todo el personal tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la Dirección de la Empresa la situación de error que hubiera detectado. Si la Empresa no contestara en el plazo de sesenta días a la reclamación formulada por el trabajador, se entiende que accede a dicha solicitud de modificación.

Artículo 26 . ORGANIGRAMA

La Empresa comunicará a los Delegados de Personal las personas que ocupen los cargos de la Junta Rectora de la Mutua en cada momento.

Artículo 27 . TRABAJOS DE SUPERIOR NATURALEZA

La Empresa en caso de necesidad, podrá encomendar a los trabajadores la realización de trabajos de distinta categoría y nivel profesional al suyo, reintegrándole a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses inintermitidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, prestación social sustitutoria, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las causas que lo hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses inintermitidos, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos que más adelante se determinen sobre la política de ascensos. La retribución, en tanto se desempeñe un trabajo de naturaleza y nivel superior, será la correspondiente a dicho trabajo de superior naturaleza.

Artículo 28 . TRABAJOS DE INFERIOR NATURALEZA

La Empresa en caso de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, podrá encomendar al trabajador tareas de inferior naturaleza o nivel, solo por el tiempo necesario, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y la Dirección de la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior naturaleza con el mismo trabajador, salvo necesidades urgentes; dicha determinación será adoptada por la Dirección de la Empresa y basada en cuantos informes se precisen y oídos los Representantes de los Trabajadores.

Si el cambio se produjera a petición del trabajador su retribución se acondicionaría a la nueva categoría profesional que ocupara.

TITULO III . MODIFICACION DEL CONTRATO**CAPITULO PRIMERO . PROMOCION****Artículo 29 . POLITICA DE ASCENSOS**

El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta en Mutua, aunque no los únicos.

Artículo 30 . PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

Por las peculiares características de los puestos que a continuación se determinan, y por implicar un grado de confianza, quedan exceptuados del Reglamento y política de ascensos que a continuación se describen los dos primeros escalones de la pirámide vertical o jerarquizada de la Empresa: es decir, los puestos de Gerencia-Dirección y Encargado/a General.

Artículo 31 . CONVOCATORIA

Todas las vacantes que se produzcan y necesiten ser cubiertas, en el resto de los puestos que no sean de libre designación, serán cubiertas con arreglo a las siguientes normas:

a) La vacante será anunciada en el tablón de anuncios y convocado el examen-oposición con un mínimo de quince días de antelación, salvo plazo menor, por urgencia estimada del Tribunal examinador.

b) Podrán presentarse al concurso-oposición los trabajadores con categoría inmediatamente inferior que lleven un mínimo de seis meses de antigüedad en la Empresa.

c) La solicitud de examen deberá presentarse en la Dirección por escrito y dentro del plazo que se marque en la convocatoria.

d) Los exámenes serán corregidos por el Tribunal al que se refieren los artículos siguientes.

e) Si ninguno de los aspirantes a ocupar la plaza alcanza la puntuación mínima previamente exigida, se convocará un segundo examen en el plazo de diez días, contados a partir de la corrección del primero, al cual podrán presentarse todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que fuere su categoría o nivel profesional y que lleven un mínimo de tres meses de antigüedad en la Empresa y tengan la consideración de hijos de plantilla, a excepción de los que se hubieren presentado en primera convocatoria.

f) Si nuevamente la segunda convocatoria quedare desierta, la Empresa podrá contratar libremente del exterior la persona idónea para ocupar la plaza vacante.

Artículo 32 . FACTORES CONSIDERADOS EN LOS EXAMENES

El Tribunal examinador puntuará a cada examinado con una puntuación en cada factor de uno a diez y dicha puntuación se multiplicará por los siguientes factores de ponderación:

- a) Aptitud : 1,00
- b) Capacidad profesional : 1,50

c) Antigüedad : 0,50

d) Expediente personal : 1,50

e) Asiduidad en el trabajo : 0,50

1. La prueba de aptitud podrá consistir en test psicotécnicos y/o prueba de cultura general. Dicha prueba podrá el Tribunal examinador encomendársela a especialistas externos de la Empresa.

2. La prueba de capacidad consistirá en un ejercicio práctico, que determinará el Tribunal en el momento del examen.

3. La antigüedad será determinada con arreglo a la siguiente fórmula: $10 \text{ dividido por número de años de funcionamiento en la Empresa es igual a } K \text{ puntos, por año de antigüedad.}$ Las fracciones de año de antigüedad de cada trabajador serán consideradas como años completos.

4. El expediente personal será valorado por el Tribunal, teniendo en cuenta las indicaciones del Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

5. La asiduidad en el trabajo será valorada por el Tribunal de acuerdo, con los datos que sobre absentismo y puntualidad suministre el Departamento de Personal o, en su defecto, la Dirección.

Artículo 33 . TRIBUNAL EXAMINADOR

El Tribunal examinador estará compuesto por dos Vocales designados por los Delegados de Personal y otros dos designados por la Presidencia de la Mutua o personal en quien delegue.

Si ambas partes lo estimaran oportuno, de mutuo acuerdo podrán designar una persona que actúe como Presidente del Tribunal examinador, que incrementará a los cuatro anteriormente designados o bien ejercerá las funciones uno mismo de entre ellos. En caso de ser designado Presidente del Tribunal uno de los cuatro miembros anteriormente referidos, su voto será considerado como voto de calidad, o dirimente en caso de empate.

Artículo 34 . PERIODO DE PRUEBA DEL ASCENDIDO

Como mayor garantía de que el ascendido a una categoría o nivel superior laboral desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un periodo de un mes para todo el personal, salvo el personal que implique mando, que será de dos meses.

La remuneración correspondiente a la nueva categoría o nivel del ascendido comenzará a devengarse por el que hubiera sido designado para ocuparla desde el día siguiente a la obtención de la plaza.

En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se reintegrará a su anterior puesto y remuneración. Dicha determinación será adoptada por la Dirección de la Empresa y basada en cuantos informes precise y oídos los Delegados del Personal.

Artículo 35 . APRENDICES

Dado que en el artículo 14 ha sido contemplada la posibilidad del contrato de trabajo para la formación, dichos aprendices se regirán por la normativa vigente específica y por lo determinado en este artículo.

El objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional necesaria para desarrollar las funciones propias de su oficio. Una vez finalizado el periodo de aprendizaje, el trabajador ascenderá automáticamente dentro del grupo o nivel profesional en el que se encuentre encuadrado.

En todos casos, ello se producirá al cumplir los dieciocho años. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellos otros que sean declarados como insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional, y humana. Asimismo, los citados trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Mutua, cuando los trabajadores menores de dieciocho años estén matriculados en Centros Oficiales de enseñanza, ya sea general o profesional, y previa justificación de los mismos, concederá los permisos necesarios para la realización de exámenes y pruebas.

Artículo 36 . PROMOCION PROFESIONAL

Al margen de lo establecido anteriormente en todo este capítulo sobre política de ascensos y aprendizaje, Mutua facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico y profesional los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos.

Mutua procurará igualmente, y dentro de las necesidades de producción y con aceptación de aquellos compañeros que estuvieran implicados en el cambio de turno, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional en aquel turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

Dichos beneficios podrán ser denegados en el caso de que el trabajador no obtuviera un aprovechamiento de estudios o no asistiera con regularidad a clase.

Artículo 37 . TRASLADO DE PUESTO O SECCION

Primero: Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización considere trasladar a otro puesto de trabajo, podrá hacerlo respetando lo establecido en los artículos 27 y 28 de este Convenio Colectivo. Dicho cambio no implicará cambio de residencia.

Siempre que el cambio sea dentro de la misma categoría, podrá hacerlo en cualquier momento sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Segundo: Cuando el cambio implique desplazamiento temporal en tre Valladolid y Palencia o viceversa, se acuerdan las siguientes normas y garantías:

a) **Reclutamiento :** Dentro de la especialidad que se requiera se buscará primeramente la voluntariedad; de no producirse ninguna petición será el más moderno de dicho grupo profesional.

b) **Garantías:** b-1 .- El tiempo máximo del cambio temporal, no rebasará los doce meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

b-2 .- El transporte será por cuenta de la Empresa.

b-3 .- La compensación por exceso de tiempo de transporte, será la de hora y media por viaje de ida y vuelta.

c) **Excepciones:** Estarán exentos de régimen, los siguientes casos: Trabajadores que hayan cumplido la edad de 55 años y Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.

Artículo 38 . TRASLADO DE CENTRO Y RESIDENCIA

Aquellos trabajadores de la Mutua que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en los distintos Centros de trabajo móviles o itinerantes de la Empresa, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y previo expediente tramitado al efecto ante la autoridad laboral, quien deberá resolver en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo respecto de la solicitud.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (percibiendo una compensación, previa justificación de los gastos ocasionados), o a extinguir su contrato de trabajo, mediante la indemnización, equivalente a como si se tratara de extinción autorizada por causa tecnológica o económica en el Estatuto de los Trabajadores.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre ambas partes y que para ser realizados deberá el trabajador consultar previamente con la Dirección de la Empresa.

Una vez se haya determinado el momento del traslado, el trabajador dispondrá de un período de treinta días para incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en la distinta localidad.

Artículo 39 . DESPLAZAMIENTO TEMPORAL DE RESIDENCIA

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de su salario, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje y cuyos gastos correrán a cargo de la Mutua. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y la resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

CAPITULO TERCERO . EXCEDENCIAS

Artículo 40 . ASPECTOS GENERALES

La solicitud de excedencia de cualquier tipo deberá ser presentada, inexcusablemente, por escrito, y en ella se indicará el motivo de la misma y su duración. La solicitud deberá cursarse con un mes de antelación a la fecha en que se pretende comenzar la excedencia.

Durante el tiempo que dure la misma, el trabajador perderá todo derecho a percibir retribución alguna y el tiempo de permanencia en la misma no será computable a efectos de antigüedad, salvo los casos que luego se indicarán.

El trabajador se compromete durante el período de excedencia a no hacer concurrencia a la Mutua, bajo sanción de incorporarse en el plazo que determine la Empresa o a causar baja definitiva en la misma.

Artículo 41 . EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con un año de antigüedad en Mutua podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En ningún caso podrá solicitarse en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa, en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas; previa información a la Representación de los Trabajadores.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad, siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

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

Recibida la petición de reingreso por la Empresa; antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá ésta, de un plazo no superior a un mes, al término de dicha excedencia (durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos), para readmitir al trabajador en un puesto de igual o similar categoría y en las mismas económicas vigentes.

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

Artículo 42 . EXCEDENCIAS ESPECIALES

Se dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo en los siguientes supuestos:

- * a) **Nombramiento para cargo público,** cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, resolverá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público que ocupaba.
- * b) **Enfermedad;** una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de Invalidez Provisional de la Seguridad Social.
- * c) **La incorporación a filas o prestación Social sustitutoria,** para prestar el servicio con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de ésta, reservándose el puesto laboral, mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar o social y durante dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o social sustitutorio podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos una autorización militar o similar para poder trabajar. Será postetativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado. El trabajador con cargas familiares percibirá las gratificaciones extraordinarias durante su permanencia en el servicio.

Artículo 43 . LICENCIAS SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, llevan al servicio de la Empresa más de seis meses. La Mutua resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al DOS por CIENTO de la plantilla del Centro de trabajo al que perteneciera el trabajador solicitante.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

TITULO IV . JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO . ASPECTOS COTIDIANOS

Artículo 44 . JORNADA DE TRABAJO

El número de horas de trabajo real al año para 1.992 será de 1.728 horas y 25 centésimas (MIL SETECIENTAS VEINTIOCHO HORAS Y VEINTICINCO CENTESIMAS).

La jornada del personal afecto al servicio de las máquinas expendedoras de bebidas y similares será en turnos semanales, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós o de siete a quince horas.

La jornada del personal de administración y subalterno, en las Dependencias Centrales de la Mutua o sus Delegaciones, será en jornada partida, dentro del tope del Convenio presente la que establezca la Junta Rectora, oído el personal afectado.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descenso ininterrumpido de dos horas como mínimo.

Dentro del concepto de trabajo real no se entenderá comprendido el tiempo empleado para el denominado "bocadillo" regulado en el artículo siguiente.

Si existieran probadas razones técnicas u organizativas, y oídos los Representantes de los Trabajadores, la Empresa podrá modificar el horario actual de trabajo, en cuanto a su hora de comienzo y terminación, siempre que no exceda del cómputo anual anteriormente establecido y con las limitaciones y descansos de la legislación vigente. Si dicha modificación no fuera por período superior a un mes no precisara autorización correspondiente por parte de la autoridad laboral.

Artículo 45 . DESCANSO DIARIO

El descenso diario para el denominado "bocadillo" será de quince minutos y su cómputo no entrará dentro de la denominada jornada efectiva de trabajo.

Dicho descanso diario no corresponderá al personal administrativo y al que desarrolle jornada partida.

Artículo 46 . FUTURAS REDUCCIONES DE LA JORNADA

A medida que las disposiciones legales o acuerdos entre Mutua y sus trabajadores vayan reduciendo la jornada laboral, dicha reducción se aplicará a las jornadas de los sábados en que se preste servicio dejando invariable el horario del resto de la semana.

Artículo 47 . JORNADA ESPECIAL

Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecida los puestos siguientes: Gerencia y Encargado/a General.

Dichos puestos tendrán la jornada especial pactada con la Representación de la Empresa y con los límites anuales globalmente considerados de la legislación aplicable, debido a las características inherentes a su propio cometido.

Artículo 48 . RELEVOS

La Empresa determinará en cada momento los señales indicativas del comienzo y terminación de la jornada laboral, debiendo encontrarse en ese instante el trabajador entrante y el saliente de los respectivos turnos en el puesto de trabajo.

Artículo 49 . HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la consecución de reducir al máximo las horas extraordinarias por arreglo a los siguientes criterios:

* Aquellas horas extraordinarias que vayan exigidas por la necesidad de operar con urgencia y otros casos extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán en la medida que fueran precisas para la consecución de dichos objetivos.

* Horas extraordinarias necesarias por urgente necesidad o pérdidas para de trabajo, accidentes imprevistos, cambios de turno u otras circunstancias de carácter excepcional derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate se realizarán, siempre que no quepa la utilización de distintas modalidades de contratación temporal permitidas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias se dará mensualmente cuenta a los delegados de personal.

La realización de las horas extraordinarias aplicará siempre un carácter de voluntariedad y se efectuará de conformidad con los topos máximos previstos en la legislación vigente.

En el apartado correspondiente de peticiones se determinará el valor y cuantía de las mismas.

Artículo 50 . CONTROL DE ENTRADAS Y SALIDAS

La prestación de trabajo en la Mutua y afectos de cumplimiento de la jornada, será controlada por medio de la ficha personal de asistencia, que servirá de base para la concesión del premio correspondiente o la aplicación de las medidas disciplinarias que procedieran.

Cada vez que se cambie una ficha personal de asistencia por otra nueva, los trabajadores de la Mutua firmarán cada una de dichas fichas, al comienzo del período correspondiente, así como al final.

Las horas extraordinarias se marcarán en la misma ficha utilizada para la jornada normal.

Artículo 51 . SALIDAS DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO

El personal que compone la plantilla de Mutua podrá solicitar la salida, cuando precisando efectuar alguna gestión durante el horario de trabajo, previamente lo solicite y justifique a su Jefe inmediato superior, el cual, salvo en los casos preceptuados por la Ley, lo otorgará siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

La autorización de salida será concedida por escrito, y entregada en el lugar que indique la Representación de la Dirección. En caso de que el trabajador se reintegre a su puesto durante la jornada en que se solicitó el permiso de salida, el mando anotará en la autorización escrita la hora de regreso.

Al final de la jornada, las autorizaciones serán remitidas al Departamento de Administración.

CAPITULO SEGUNDO . ASPECTOS ESPORADICOS

Artículo 52 . PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrá ser prorrogados por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento, en caso de grave enfermedad de padres, suegros, abuelos, hijos, cuñados, nietos, conyuge o hermanos.
4. Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento, en caso de fallecimiento de nuera, yernos, cuñados, hijos, nietos, abuelos políticos, hermanos, padres y conyuge.
5. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
6. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

8. Por el tiempo establecido para presentar exámenes en los supuestos, en la forma regulados en la legislación vigente.

Tendrá la consideración de exámenes también el específico para la obtención del carnet de conducir.

El tiempo y los sueldos correspondientes en los números 1 y 2 de este mismo artículo se dividirán entre los días hábiles correspondientes, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, considerando las condiciones de duración y pudiendo mediar o no percepción de haberes.

Artículo 53 . PERMISO PARA LACTANCIA

Los trabajadores de Mutua, ya en posesión de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora y durante dicho período con la misma finalidad.

Artículo 54 . ATENCION A MENORES O MINUSVALIDOS

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 55 . CONSULTA MEDICA

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horario coincidente con el de su jornada laboral, Mutua concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto.

debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo, cuyo requisito no se procederá al devengo del haber resultante.

CAPITULO TERCERO . ASPECTOS ANUALES

Artículo 56 . VACACIONES GENERALES

Todos los trabajadores de Mutua disfrutarán de sus vacaciones, de conformidad con los siguientes principios:

- 1 . Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
- 2 . Para aplicar los veinticinco días laborables, se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
- 3 . Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
- 4 . El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute, con carácter general, de la siguiente forma:

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

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

- 6-1 El derecho a disfrute de estos periodos de vacaciones se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.
- 6-2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.
- 6-3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los periodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada periodo a) o b) hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el periodo de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

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

- 6-4 El cómputo se hará por periodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este periodo se considerará a estos efectos como periodo completo.
- 6-5 Cómputo así el derecho a las vacaciones, el periodo de disfrute, para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del periodo correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.
- 6-6 Las variaciones individuales en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

Artículo 57 . VACACIONES COMPLEMENTARIAS

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

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

El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

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

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

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

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes.

En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa. No obstante, la Empresa determinará en último lugar la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones, según las necesidades de organización del trabajo.

Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte del servicio afectado de los trabajadores que lo soliciten.

Artículo 58 . CALENDARIO LABORAL

Todos los años, en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el B.O.E., la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los Delegados del personal, redactará el calendario laboral para dicho periodo.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones si pudieran ya conocerse, así como el establecimiento de "puentes".

El calendario resultante será de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la Empresa, sin que por dicho concepto se arrastren cómputos individuales.

TITULO V . RETRIBUCIONES

CAPITULO PRIMERO . ASPECTOS GENERALES

Artículo 59 . PRINCIPIOS GENERALES Y ASPECTO TRANSITORIO

Principios Generales: Los impuestos y cargas sociales que graven o puedan gravar en un futuro las percepciones del personal serán satisfechos conforme a la norma legal que los establezca.

Las percepciones que figuran en el presente título vendrán siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso corresponden.

Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar en la actualidad algunos trabajadores de la Mutua.

Aspecto Transitorio: La retribución determinada en el Primer Convenio Colectivo de la "Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault" con sus empleados, para 1.987 estará directamente relacionada con la duración de la jornada del artículo 44. Como quiera que durante la vigencia de este primer Convenio de la Mutua de Previsión del Personal de Fasa Renault es preciso "ajustar" las tablas salariales de dos Convenios hasta ahora en vigor, no es posible aplicar porcentajes de incremento directo, sino tablas detalladas que sirvan de partida para negociaciones futuras. Este aspecto transitorio se considera vigente, mientras duren las Disposiciones Transitorias del Convenio a que hace referencia.

Artículo 60 . PAGO DE SALARIOS

El pago de la retribución salarial se efectuará como se venía haciendo en cuanto al procedimiento hasta Diciembre de 1.990, es decir, a través de Banco o Caja de Ahorros, recibiendo anteriormente el trabajador la nómina correspondiente.

En cualquier momento, la Dirección de la Empresa, por problemas de mecanización automática de la nómina y una vez consultados los Delegados del personal, podrá cerrar el cómputo de la misma en el día que fuera preciso, siempre que, una vez efectuado dicho cambio, se retribuyan en los momentos de pago, periodos de treinta días.

Artículo 61 - ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, hasta una cantidad igual al 80 por 100 de los salarios que devengará en el mes de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.
La regularización de la cantidad concedida se efectuará salvo pacto en contrario, si efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que se solicite.

CAPÍTULO SEGUNDO . CONCEPTOS Y CUANTIAS SALARIALES

Artículo 62 . TABLA RETRIBUTIVA

Queda con la siguiente redacción: Salario Base:

CATEGORIA		Salario Base	Total Mes
Jefe de Sección	A-1	145.378	145.378
Jefe de Negociado	A-2	135.685	135.685
Oficial de Primera	A-3	124.609	124.609
Oficial de Consola	A-4	117.686	117.686
Oficial de Segunda	A-5	110.764	110.764
Auxiliar	A-6	83.073	83.073
Conductor	C-1	110.764	110.764
Ordenanza	C-2	103.841	103.841
Limpador/a	C-3	90.513	90.513
Encargado General	B-1	145.378	145.378
Encargado	B-2	124.609	124.609
Jefe de Equipo	B-3	121.841	121.841
Oficial de Primera	B-4	117.686	117.686
Oficial de Segunda	B-5	110.764	110.764
Oficial de Tercera	B-6	106.611	106.611
Especialista	B-7	102.974	102.974
Peón	B-8	93.282	93.282

Horas Extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias para 1.992 se determina según la tabla que se refleja a continuación:

Categoría	Salario Base	Sin Trienio	Primer Trienio	Segundo Trienio	Tercer Trienio	Cuarto Trienio	Quinto Trienio	Sexto Trienio
A-1 //B-1	145.378	1.766	1.810	1.866	1.933	2.005	2.083	2.168
A-2	135.685	1.634	1.680	1.743	1.802	1.874	1.952	2.035
A-3 //B-2	124.609	1.517	1.561	1.624	1.683	1.755	1.834	1.917
B-1	121.841	1.483	1.527	1.590	1.650	1.722	1.801	1.884
A-4 //B-4	117.686	1.434	1.479	1.541	1.600	1.696	1.775	1.836
AS/BS/CI	110.764	1.350	1.394	1.456	1.517	1.589	1.665	1.751
B-6	106.611	1.299	1.344	1.407	1.466	1.538	1.617	1.700
C-2	103.841	1.252	1.296	1.358	1.418	1.490	1.569	1.651
B-7	102.974	1.246	1.290	1.352	1.412	1.484	1.562	1.644
B-8	93.282	1.138	1.184					
C-3	90.513	1.091	1.135	1.198	1.259	1.331	1.409	1.492
A-6	83.073	1.000	1.045	1.108				

Antigüedad

La antigüedad se devengará a razón de seis trienios como máximo, equivalente a la tabla que a continuación se detalla:

- * Complemento de antigüedad para todos los trabajadores de Mutua.
- * Pesetas anuales - Importes brutos.

Nº. de Trienios	Cantidad unitaria	Cantidad acumulada
UNO	55.383	55.383
DOS	69.226	124.609
TRES	83.074	207.683
CUATRO	89.995	297.678
CINCO	96.919	394.597
Premio especial más de 18 años		498.440

Pagos Extraordinarios

Las pagas extraordinarias serán tres, en cuantía de una mensualidad cada una de sueldo real, pagaderas los días 22 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre y se devengarán prorrateadas anualmente.

Dietas

La dieta completa diaria para todas las categorías en caso de pernoctar fuera de la localidad de residencia será de DIEZ MIL PESETAS por día. La media dieta, es decir, efectuando una comida solo fuera de la localidad será de TRES MIL DOSCIENTAS PESETAS por día.

Kilometraje

El kilometraje en caso de tener que utilizar el trabajador vehículo propio será pagado a razón de TREINTA PESETAS el kilómetro.

Turnicidad

Se fija una cantidad de 7,79 PESETAS por hora en este concepto, por cada hora trabajada a turnos rotativos, para los empleados sujetos a este régimen de turnos.

I.L.T.

En situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, Mutua completará la diferencia hasta el 100 por 100 de lo que viniera percibiendo el trabajador en activo y lo que percibiera de la Seguridad Social por dicha contingencia a partir de los días siguientes en los correspondientes supuestos: Enfermedad común, a partir del día treinta y uno; accidente, a partir del primer día, y en casos de hospitalización, mientras dure la misma.

Ayuda Escolar

Se establece la siguiente Ayuda Escolar, para los productores de Mutua, que tengan hijos en edad de estudiantes, según el siguiente baremo:

* Hijos en edad comprendida entre los 4 y 14 años (ambos inclusive), una cantidad de NUEVE MIL pesetas totales anuales por hijo.

* Hijos en edad comprendida entre los 15 y 18 años (ambos inclusive), una cantidad de DIECISEIS MIL pesetas totales anuales por hijo.

* Se establece una "Beca para Estudios", por una cantidad total anual de CUATROCIENTAS SETENTA Y CINCO MIL PESETAS, a distribuir entre los hijos de los productores de Mutua, que realicen estudios. La distribución de la Beca será establecida por la COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION de este Convenio.

Artículo 63 . ANTICIPOS A CUENTA DE LOS DESPLAZAMIENTOS

En el momento de salir de viaje, al trabajador se le hará entrega y hasta un 80 por 100 del importe que por dietas y desplazamientos pudiera devengar.

Artículo 64 . CREDITOS

Los trabajadores y empleados de Mutua podrán pedir a la misma, por una sola vez en su vida laboral, un crédito para compra de vivienda por un importe total de hasta 600.000 pesetas, a pagar en cinco años; y un crédito por necesidades familiares por un importe de hasta 400.000 pesetas, a pagar en cuatro años, descontándole su importe más los intereses de las nóminas o liquidaciones correspondientes.

Estos créditos llevarán en todo momento el interés equivalente al 80 por 100 del interés que Mutua aplique a sus asociados en el momento de la petición con carácter general.

Se podrá acceder a un SEGUNDO CREDITO por necesidades familiares, en las mismas condiciones que lo reflejado en el párrafo anterior, a partir de estar amortizado el solicitado anteriormente.

Independientemente de estos créditos, los trabajadores y empleados de Mutua podrán tener acceso a todo tipo de préstamos que Mutua concede a sus asociados, en las mismas condiciones que éstos.

Artículo 65 . AYUDA FAMILIAR

Los trabajadores o empleados de Mutua que tengan hijo o hijos disminuidos física o psíquicamente obtendrán de esta una ayuda anual de CINCUENTA Y OCHO MIL PESETAS pagaderas de una sola vez o prorrateadas en las mensualidades, según solicite el trabajador beneficiario, por escrito.

Esta ayuda será devengada desde el momento en que sea declarada la disminución.

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

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro organismo competente haya fijado el devengo de su propia prestación. Para el cálculo de los atrasos se utilizará la cuantía de CINCUENTA MIL PESETAS anuales.

En el caso de que el padre y la madre presten sus servicios en la "Mutua de Previsión del Personal de Pasa Renault", solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

CAPÍTULO TERCERO . REVISION SALARIAL

Artículo 66 . SALARIOS PARA 1.992

Los salarios para 1.992 son los establecidos en las tablas del artículo 62 del presente Convenio.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, del mes de Diciembre de 1.992 registrara un aumento superior al 5% (CINCO POR CIENTO) respecto del de Diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra del 5%. Este aumento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.992 en las tablas de: Salario Base, Antigüedad y Turnicidad, sirviendo por consiguiente como base del cálculo las tablas salariales de 1.991.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1.993.

TITULO VI . REGIMEN DE PREMIOS Y SANCIONES

CAPITULO PRIMERO . REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 67 . FALTAS

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de dichas faltas y de las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

El cumplimiento de las sanciones en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones podrá ser postpuesto para después de disfrutadas las mismas.

Las sanciones por faltas graves y muy graves precisarán de comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. La Dirección de la Empresa oirá siempre previamente a los Delegados del Personal, en todas aquellas sanciones que impliquen suspensión de empleo y sueldo superior a diez días.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1º. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada.
- 2º. No notificar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes la correspondiente baja, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3º. El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4º. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6º. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7º. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9º. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10º. El no uso de las prendas de seguridad, que sin ser obligatorios por su gravedad de consecuencias, la Empresa considera razonable su utilización.
- 11º. Dejar de avisar al Jefe inmediato sobre los defectos observados en el proceso productivo o la falta de aprovisionamiento.
- 12º. NO PICAR la hora de entrada o salida en la ficha de control de asistencia. Su consideración será la equivalente a la de retraso.
- 13º. Anotaciones falsas en los partes de trabajo. La reincidencia será considerada como falta grave.

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

- 1º. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2º. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.
- 3º. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4º. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5º. La simulación de enfermedad o accidente.
- 6º. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

- 7º. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por el.
- 8º. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 9º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 10º. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme o prendas de la Empresa, siempre que por el uniforme o las prendas pueda identificarse la Empresa o Entidad para la que se trabaja.
- 11º. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 12º. Abandono del puesto de trabajo de uno a quince minutos antes del fin de la jornada.
- 13º. Fumar en los lugares en que esté prohibido. Esta falta será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio.
- 14º. Dormirse durante la jornada de trabajo.
- 15º. Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los Guardas, Vigilantes y Porteros.

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

- 1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2º. La transgresión de la buena fé contractual en las gestiones encomendadas y el hurto y robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3º. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4º. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos, que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5º. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador EN BAJA por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6º. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7º. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8º. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 9º. Abandonar el puesto en trabajo de responsabilidad.
- 10º. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 11º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo; así como la Embriaguez habitual.
- 12º. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 13º. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes al haberse producido la primera.
- 14º. El abuso de autoridad por parte de los mandos será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

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

- A) Por faltas leves: * Amonestación verbal o por escrito.
* Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- C) Por faltas muy graves: * Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días.
* Despido.

E) Prescripción de las faltas: Las distintas faltas prescribirán de la forma siguiente:

- * a). Prescripción para sancionar:
A los diez días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, para las faltas leves.
A los veinte días para las faltas graves.
A los sesenta días para las faltas muy graves.

- * b). Cancelación en el expediente: Al mes de su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción, para las faltas leves.
- A los doce meses para las faltas graves.
- A los dieciocho meses para las faltas muy graves.

Artículo 68 . SANCIONES INFERIORES

Mutua se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las fijadas en el presente convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los efectos que de la calificación se derive, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta.

Artículo 69 . SANCIONES A REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes del personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos:

- A) Notificación del inicio del expediente al interesado.
- B) Nombramiento de Instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.
- C) Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del Instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los Delegados del personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.
- D) Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se le hacen.
- E) En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá éste efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.
- F) Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente al terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado del inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los artículos anteriores.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de lo actuado.

Artículo 70 . FALTAS NO CALIFICADAS

En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el presente Convenio se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 70, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal.

Artículo 71 . PACTO DE NO CONCURRENCIA

La plantilla de Mutua, y sin necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el proceso productivo de la Empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este Convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la Empresa.

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que Mutua abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada para el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

CAPITULO SEGUNDO . PREMIOS

OBJETO: Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad, permanencia y cualidades sobresalientes del personal; Mutua, establece los premios que a continuación se determinan.

CONCESIÓN: Para la otorgación de los correspondientes premios; Mutua, instruirá, salvo en los casos de pública notoriedad, expedientes, en los que serán oídos los Delegados del personal, el mando superior del presunto premiado y cuantas personas puedan suministrar información al respecto. A la concesión se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles.

Artículo 72 . PREMIOS POR ACTOS HEROICOS Y MERITORIOS

Cuando, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador un acto con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones: Premio de 50.000 pesetas.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija exposición de la vida o integridad física, pero si una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar una anomalía que perjudicase al servicio o tarea: Premio de 25.000 pesetas.

Artículo 73 . PREMIO POR ANTIGÜEDAD

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinte años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente:

Premio: Obsequio en especie, beca de perfeccionamiento de estudios o viaje de turismo.

Artículo 74 . PREMIO ANUAL DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se establece un premio de 10.000 pesetas con el fin de gratificar a aquellos trabajadores que en el transcurso del año no hayan dejado de asistir al trabajo por ninguna causa ni hayan incurrido en falta alguna de puntualidad.

Artículo 75 . PREMIO POR INICIATIVAS

Aquellos trabajadores que con espíritu innovador aporten ideas sobre organización del trabajo, mejoras de los medios de producción, medidas que repercutan en el mejoramiento del producto, en el ahorro de materiales o que representen una mejora en el proceso y que sean aceptadas y aplicadas por la Empresa, ésta, atendiendo a la importancia y mejora que supongan las ideas o sistemas propuestos, concederá los premios que considere oportunos, una vez efectuado el estudio de rentabilidad correspondiente y oídos los Delegados del personal.

Artículo 76 . PREMIO POR JUBILACION

Mutua establece una gratificación para premiar la abnegación y continuidad en la Empresa, habiendo permanecido al menos veinte años en la misma, para todos aquellos trabajadores, que, llegado el momento de la jubilación según las normas establecidas en el presente Convenio, cesen en la actividad laboral al servicio de la Empresa. Dicha gratificación o premio será igual a dos mensualidades de salario que viniera percibiendo el trabajador premiado.

TITULO VII . ORGANIZACION Y PRODUCTIVIDAD

CAPITULO UNICO . ALCANCE Y CONTENIDO

Artículo 77 . RESPONSABILIDAD

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución al bien común y del respeto a la legislación vigente. Su implantación se efectuará de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 78 . FACULTADES DE LA EMPRESA

1. La exigencia de la actividad normal en el rendimiento.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación de la calidad admisible a lo largo del trabajo encomendado.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniendo en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. a) La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones a métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de maquinaria y material, sobre todo cuando, respecto de estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
 - b) El trabajador conservará durante el período a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga, con los nuevos valores de estándares, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.
 - c) Si durante dicho período el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.
8. La no exigibilidad en determinados momentos del rendimiento normal no significará ni podrá interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse la Empresa cuando estime oportuno.
9. La implantación y revisión de sistemas de valoración de los puestos de trabajo y de valoración de méritos.
10. La fijación de índices de productividad colectivos que relacionen jornadas anuales de trabajo y salarios.
11. Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen podrá ser establecido por la Empresa el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos.

Artículo 79 . PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a los Representantes de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
2. Limitar hasta el máximo de ocho semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la Empresa, quienes, para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones del sistema por los expertos que ambas partes designen y que deberán emitirlo en el término de 15 días.
4. En el plazo de 15 días después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores de la Empresa decidirá sobre la implantación del nuevo sistema de organización.
5. Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.
6. La referencia a actividad normal se entenderá siempre con arreglo a las correspondientes definiciones y terminologías de organización científica del trabajo en los sistemas "Bedaux", centesimal u otros similares y homologados por la OIT.

TITULO VIII . COMUNICACIONES

CAPITULO UNICO . INFORMACION Y COMUNICACIONES

Artículo 80 . RECLAMACIONES

Los trabajadores de la Mutua podrán usar de su derecho a elevar reclamaciones o quejas ante sus superiores, con sujeción al siguiente procedimiento:

1. La reclamación o queja se formulará en primer lugar ante el Jefe inmediato de forma verbal o escrita.
2. Si el mando ante el cual se presenta no resuelve en el plazo de dos días laborables, el trabajador podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa o representantes de la misma, quien deberá resolver en el plazo de cinco días laborables.

En ningún momento este trámite de reclamaciones, cauce del buen discurrir de las relaciones laborales, implica menoscabo del derecho de los trabajadores a acudir a los Organismos laborales correspondientes.

Artículo 81 . COMUNICACIONES

La Dirección de la Empresa, al objeto de contribuir al establecimiento de unas auténticas relaciones humanas, informará a todo el personal, por medio de sus representantes y por cualquier otro procedimiento de difusión, de todo cuanto pueda ayudar a comprender y a fomentar un sentido de solidaridad entre los componentes de la misma.

TITULO IX . DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO . NORMAS GENERALES

Artículo 82 . PRINCIPIOS GENERALES

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 y normativas concordantes.

Artículo 83 . COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Los propios Delegados del personal actuarán como Comité de Seguridad e Higiene, junto con tres representantes designados por la Junta Rectora de la Mutua.

Artículo 84 . INFORMACION A LOS TRABAJADORES

Los trabajadores serán informados, a través de los Delegados del personal, y éstos a su vez, a través del Comité de Seguridad e Higiene, sobre todos los aspectos del proceso que afecten a su salud física o mental. Asimismo, tendrán derecho a recibir aquella información que pudiera disponer la Mutua sobre riesgos reales o potenciales del proceso y mecanismos para su prevención.

CAPITULO SEGUNDO . PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 85 . PRENDAS DE TRABAJO

Mutua facilitará a los empleados de su Empresa dos monos o buzos al año. En caso de ser insuficiente la ropa anteriormente indicada, la Empresa podrá proveer de otro mayor número de prendas mediante acreditación de su necesidad.

TITULO X . DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO . DE LOS DERECHOS EN GENERAL

Artículo 86 . DERECHOS LABORALES

Los trabajadores de Mutua tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

- * Libre sindicación.
- * Negociación colectiva.
- * Adopción de medidas plurales y colectivas.
- * Huelga.
- * Reunión.
- * Ocupación efectiva.
- * Promoción y formación profesional en el trabajo.
- * A la no discriminación.
- * A su integridad física.
- * A una política adecuada de higiene y seguridad.
- * Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- * A la percepción puntual de la remuneración en este Convenio establecida.
- * Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.
- * A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO . DERECHOS SINDICALES

Artículo 87 . NORMATIVA APLICABLE

En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 88 . HORAS DE CREDITO DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los Delegados del personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Observando la legislación vigente.

Artículo 89 . ASAMBLEAS Y VISADOS

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente; en cuanto lo referente a Asambleas y Visado Sindical de todos los Contratos de trabajo que se efectúen.

Artículo 90 . DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

Tal seguro consistirá en el abono de un millón trescientas cincuenta mil pesetas en cada caso y por una sola vez.

Artículo 91 . DE ACCIDENTE NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMUN

Con independencia del seguro complementario de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el artículo 90, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida o invalidez, consistente en el abono de la suma de un millón trescientas cincuenta mil pesetas, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 92 . NORMAS COMUNES PARA LOS ARTICULOS 90 y 91

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio que pertenezcan a la plantilla de la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.
2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito, para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha de la resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.
3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.
4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente:
 - a) Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
 - b) Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
 - c) En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

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

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

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

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de la de los demás, de tal manera que un accidente o enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.
6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la Empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA . FUENTES SUBSIDIARIAS

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente de ámbito general y estatal.

SEGUNDA . COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Se establece una Comisión, formada por un Delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la Mutua, al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente Convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentar nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse acuerdo tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

TERCERA . INGRESOS COMO SOCIOS DE MUTUA

Los trabajadores y empleados de Mutua podrán pasar a ser socios de la Entidad, en las mismas condiciones que ésta tiene establecidas para el ingreso de sus socios.

La Mutua abonará el 50 por 100 de la cuota mensual de socio a cada trabajador que se acoja a esta modalidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Con el fin de garantizar los derechos económicos adquiridos por algunos empleados y trabajadores de Mutua se recogen en estas disposiciones, los complementos económicos a percibir, independientemente de las tablas salariales del Convenio, para garantizar los derechos económicos adquiridos, de conformidad con el artículo 8.

En base a ello, la Mutua y la Representación de los Trabajadores acuerdan las siguientes:

1. Don Manuel Pérez Olivera cobrará un complemento de 50.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el quinto trienio de antigüedad.
2. Don Román Gutiérrez Gómez cobrará un complemento de 30.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.
3. Don Luis Miguel Rodríguez Cernuda cobrará un complemento de 15.000 pesetas anuales, prorrateado en las 15 pagas anuales, hasta terminar de cumplir el segundo trienio de antigüedad.