

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA Renault).

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-Renault), y sus trabajadores, suscrito en 10 de abril de 1970

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 28 de abril de 1970 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la transición del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-Renault).

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de mayo de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FASA-RENAULT

Artículo 1.º Ambito territorial.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º, apartado C, de la Ley de 24 de abril de 1958 y el artículo 7.º, apartado 2.º, de la Orden de 22 de julio de 1958, el presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa «FASA-Renault».

No se aplicarán las normas del presente Convenio en los centros y talleres que en el futuro implante la Empresa, hasta tanto se supere el período de instalación y puesta a punto.

Art. 2.º Ambito personal

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

a) El personal definido en el segundo párrafo del artículo anterior.

b) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

c) El personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

d) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Jefe del Servicio adjunto o superiores, atendida la clasificación profesional específica de la Empresa, que, a propuesta de ésta, acepte voluntariamente, de manera expresa y por escrito, su deseo de quedar excluido del Convenio.

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

e) Los botones, aprendices, pinches y aspirantes.

Art. 3.º Ambito temporal

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1970 y su duración será de dos años a contar desde esta fecha.

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

Art. 4.º Absorción y compensación

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

Art 5.º Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por año excedan de las que correspondan por aplicación de este Convenio.

Art 6.º Comisión de Vigilancia

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

2 Esta Comisión estará formada por seis Vocales económicos y seis Vocales sociales con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los Vocales que le correspondan, debiendo los sociales efectuar los nombramientos de manera que estén representados todos los Grupos profesionales y Centros de trabajo.

El Presidente de la Comisión Mixta será el Presidente del Sindicato Nacional del Metal o persona en quien delegue, quien tendrá las mismas facultades que se atribuyen en la norma 19 y concordantes de las sindicales de 23 de julio de 1956 a los Presidentes de las Comisiones Deliberadoras de los Convenios.

Se nombrarán dos Secretarios, uno por cada representación, que pueden ser o no Vocales de esta Comisión, y serán designados por la Empresa y la representación social, respectivamente.

Los Secretarios, cuando reúnan la condición de Vocales, tendrán voz y voto.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de Asesor, que será designado libremente por cada una de ellas, el cual tendrá voz pero no voto.

3 Las reuniones se celebrarán cada dos meses, salvo apreciación de urgencia estimada por su Presidente, de oficio o a petición de cualquiera de las representaciones social o económica de cada Centro de trabajo, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursarán los Secretarios por disposición del Presidente se expresará el orden del día.

El domicilio de la Comisión Mixta será el del Sindicato Nacional del Metal, pudiendo reunirse en otro lugar previa autorización del Presidente.

4 Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión de Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la autoridad laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la Administración corresponden por imperio de la legislación vigente en materia laboral.

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

Art. 7.º Jornada de trabajo

El trabajo en las factorías de las provincias de Valladolid y Sevilla continuará realizándose en jornada normal partida o continuada de cuarenta y ocho horas semanales.

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

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

La Empresa comunicará al Jurado cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia, para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la Ley.

Art. 8.º Número de jornadas y días de trabajo al año

1. El número de jornadas de trabajo efectivo será cada año el que resulte de considerar dentro del calendario oficial las vacaciones reglamentarias y el complemento de vacaciones que se establece en este Convenio.

El número de días de trabajo será el que resulte de tener en cuenta, además de lo anterior, el número de días recuperables.

2. VACACIONES.

a) Vacaciones de diecisiete días naturales en todos los Centros de trabajo, de ellos quince reglamentarios y dos convenidos no absorbibles.

b) Vacaciones complementarias a disfrutar en Navidad de carácter convenido, que serán de seis días laborables en Valladolid y Sevilla y de cinco días también laborables, en Madrid y Delegaciones.

Este complemento de vacaciones será automáticamente absorbible con cualquier ampliación del periodo reglamentario de vacaciones, debiendo continuarse disfrutándose en Navidad.

Las vacaciones serán disfrutadas en proporción al tiempo de permanencia en la plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

3. DÍAS RECUPERABLES

- Fiestas recuperables según el calendario oficial.
- Días de descanso recuperables así calificados por la Empresa de acuerdo con el Jurado respectivo.
- Siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el Jurado podrán establecerse cinco días laborables de descanso al año con carácter recuperable. De estos cinco días, tres se disfrutarán inmediatamente después del periodo de vacaciones estivales y los dos restantes en las fechas en que Empresa y Jurado, de común acuerdo lo determinen al confeccionar el calendario anual, que deberá ser común a todas las factorías radicadas en el Centro de trabajo de Valladolid.

La recuperación tanto de las fiestas de este carácter como de los días de descanso que así se establezcan, se efectuará repartiéndolo por igual la totalidad del tiempo a recuperar entre la totalidad de los días de trabajo al año.

La Empresa podrá renunciar en cualquier momento, total o parcialmente, a la recuperación diaria resultante de los conceptos a que se refieren los apartados a) b) y c) durante las fechas que determine o durante todo el año sin que esta medida suponga alteración alguna del calendario laboral que se establezca.

También podrán, en cualquier momento, por razones de mercado o producción, de acuerdo con el Jurado y poniéndolo en conocimiento de los productores con quince días de antelación como mínimo, trasladar la recuperación diaria correspondiente de unos meses a otros, anticipándola o retrasándola.

Art. 9.º Calendario anual

La confección del calendario anual de cada factoría y Centro de trabajo, una vez conocido el oficial y teniendo en cuenta lo convenido anteriormente, será hecha por la Empresa y el Jurado correspondiente, los cuales determinarán los días de trabajo del año y las horas de trabajo efectivo a realizar.

Si por cualquier circunstancia comenzase un nuevo año sin tener aprobado el calendario correspondiente, hasta su aprobación se considerará prorrogado el del año anterior en cuanto al tiempo diario de recuperación establecido, salvo la facultad anteriormente indicada de la Empresa sobre renuncia y traslado de recuperaciones.

Las modificaciones durante el año respecto a la recuperación de las fiestas y días de descanso previsto podrán ser efectuadas, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo anterior.

Los horarios resultantes de la aplicación del calendario y de las modificaciones referidas serán aplicados a todo el personal, cualquiera que sea su fecha de ingreso o de baja en la Empresa. Por lo tanto, en relación con el tiempo de recuperación no habrá cuentas individuales, salvo en el caso de traslado del productor de una factoría a otra.

Art. 10. Jornada reducida de verano

El personal de las factorías de Valladolid y Sevilla con derecho a disfrutar de la jornada reducida de verano trabajará la jornada normal a requerimiento de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo aconsejen, percibiendo como compensación el valor de la hora que se fija en el baremo que figura en el anexo número cuatro, cuadro número nueve, del presente Convenio.

Art. 11. Horas extraordinarias

El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa, dentro de los límites que la Legislación Laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marca la ley.

El uso de las horas extraordinarias será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

El abono de las horas extraordinarias que se trabajen se efectuará conforme a los cuadros números siete y ocho para los Centros de Valladolid y Sevilla y número diez para el de Madrid, todos ellos del anexo número cuatro.

Art. 12. Rendimientos

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

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

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

Art. 13. Asignación de tareas

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

Art. 14. Valoración de puestos de trabajo

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

Como normas de valoración se seguirán las contenidas en el anexo número uno, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo» cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 15. Clasificación profesional

1. GRUPO OBRERO:

Jefe de equipo (como se define en la Reglamentación).
 Oficial de 1.ª
 Oficial de 2.ª
 Oficial de 3.ª
 Mozo especializado de almacén.
 Especialista.
 Peón.
 Agente de producción de 1.ª
 Agente de producción de 2.ª
 Agente de producción de 3.ª

En el grupo obrero, las categorías de Oficial de 1.ª, 2.ª y 3.ª incluyen las especialidades de probador, controlador y carretilero, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

2. GRUPO SUBALTERNO:

Listero.
 Almacenero.
 chófer de turismo.
 Conductor de camión.
 Vigilante de jurados de industria y comercio.
 Vigilante.
 Cabo de guardas.
 Ordenanza.
 Portero.
 Conserje.
 Telefonista.
 Limpiadora.
 Cocinero.
 Ayudante de cocina.
 Camarero.
 Encargado de vigilancia.
 Encargado general de vigilancia.

3. GRUPO ADMINISTRATIVO:

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

4. GRUPO TÉCNICO:

Técnicos titulados

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.
 Perito Industrial.
 Ayudante de Ingeniero.
 Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
 Graduado social.
 Asistente social.

Técnicos no titulados de taller

Jefe de taller.
 Maestro de taller.
 Maestro segundo.
 Contramaestre.
 Encargado.
 Capataz de Especialistas.
 Capataz de Peones.

Técnicos de oficina

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Delineante proyectista.
 Delineante de primera.
 Delineante de segunda.
 Calcador.
 Reprodutor de planos.
 Jefe de primera técnico.
 Jefe de segunda técnico.
 Jefe de tercera técnico.
 Técnico de primera.
 Técnico de segunda.
 Agente de Seguridad de primera.
 Agente de Seguridad de segunda.
 Auxiliar técnico.
 Visitadora.
 Archivero bibliotecario.

Otros técnicos no titulados

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Agentes de Métodos de primera.
 Agente de Métodos de segunda.
 Agente de Métodos de tercera.
 Verificadores de primera.
 Verificadores de segunda.
 Verificadores de tercera.
 Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
 Agente de Estudios de primera.
 Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
 Agente de Estudios de segunda.
 Jefe técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
 Agente de Estudios de tercera.

Técnicos de Laboratorio

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Analista de primera.
 Analista de segunda.
 Auxiliar.

Técnicos de Organización del Trabajo

Jefe de Sección de Organización de primera.
 Jefe de Sección de Organización de segunda.
 Jefe de Sección de Organización de tercera.
 Técnicos de Organización de primera.
 Técnicos de Organización de segunda.
 Auxiliar.

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

Art. 16. Ingreso de personal

El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica en esta materia, respetando, no obstante, lo que sobre ello se disponga en el Régimen de Concursos que forma parte de este Convenio.

Se procurará siempre que los familiares en primer grado de los productores tengan preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las plazas en plantilla de la factoría dentro de cada uno de los grupos y categorías profesionales establecidos.

Las plazas de Aprendices se ocuparán preferentemente con familiares en primer grado del productor.

Art. 17. Retribución del personal de nuevo ingreso

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este pacto colectivo.

Art. 18. Período de prueba

El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, salvo para técnicos titulados, que será de seis meses. Durante este período tanto el productor como la Empresa podrán desistir, respectivamente, de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la Empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a ocho días de la retribución que venía percibiendo.

Art. 19. Incorporación a la plantilla

Transcurridos los tres meses del período de prueba, el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla

de la Empresa, si ésta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el período citado anteriormente.

Art. 20. Ascensos

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

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

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría, que será de dos meses para todo el personal, excepto para el personal con mando, el titulado y el que ocupe puestos de Secretaría, cuyo plazo será de seis meses.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece inmediatamente a desempeñar las funciones de la nueva categoría, el productor comenzará a devengar la remuneración correspondiente a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se han cumplido los dos meses de su aprobación en el concurso-examen.

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

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

- Personal con categoría de mando.
- Personal de Secretaría.
- Resto del personal.

6. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo figuran en el anexo número 3.

Art. 21. Período de formación y prueba en el puesto

Será de dos meses de trabajo para todos los puestos, excepto para los de mando y técnicos titulados, que será de seis meses.

Art. 22. Cambio de puesto de trabajo

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

- Mutuo acuerdo entre Empresa y productor.
- Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- Sanción reglamentaria.

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

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

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

En el caso de que el traslado suponga cambio de residencia, se le abonará al productor un plus para ayuda de vivienda, que será como mínimo de 3.000 pesetas mensuales mientras dure esta situación.

En el caso c) la nueva situación del productor se regulará por lo que se dispone en el anexo número dos sobre disminución de aptitud.

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

Art. 23. Cursos de formación

La Empresa organizará cursos de formación de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente al Jurado de Empresa, con la debida antelación sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo el Jurado presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Art. 24. Excedencia**I. MODALIDADES**

Se distinguen las siguientes modalidades de excedencia, atendiendo a la existencia o no de obligatoriedad de su concesión:

por parte de la Empresa, la causa que la motive y el tiempo a que se extienda:

1. *Excedencia de concesión voluntaria.*—Podrá solicitarla cualquier productor con tres años al menos de antigüedad en la Empresa, especificando los motivos y la finalidad de su petición.

El tiempo de duración de este tipo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a un año. No obstante, en casos excepcionales, atendiendo a las circunstancias especiales apreciadas por la Empresa, podrá concederse una prórroga de hasta un año.

2. *Excedencia de concesión obligatoria.*—Dentro de este tipo de excedencia se distinguen las siguientes clases:

A) Por iniciativa y petición del productor, según los siguientes casos:

1.º Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios o salud apreciados por la Empresa, será obligatoria su concesión por una sola vez, siempre que el productor tenga una antigüedad de tres años como mínimo.

Su duración en este caso no será superior a un año.

2.º Cuando el productor solicitante tenga una antigüedad superior a tres años, y siempre que el número total de excedencias concedidas de cualquier modalidad no supere al dos por ciento de la plantilla de la factoría correspondiente, será obligatoria su concesión por una sola vez y por una duración de seis meses.

B) Cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el productor de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confió.

3. En todo caso el número de productores en excedencia no podrá ser superior al dos por ciento de la plantilla de la factoría.

4. *Excedencia especial de las mujeres por causa de matrimonio.*—Las trabajadoras, al contraer matrimonio, podrán adoptar una de las siguientes decisiones:

a) Continuar trabajando en la Empresa.

b) Rescindir su contrato con la Empresa, en cuyo caso ésta le abonará una indemnización, cuya cuantía será el resultado de multiplicar la retribución primaria consolidada correspondiente a un mes por el número de años que hubiera trabajado en la Empresa y hasta un límite máximo de nueve, contándose a estos efectos como año completo la fracción de seis meses o superior.

c) Solicitar excedencia por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; la concesión de esta excedencia especial será obligatoria para la Empresa.

En los casos b) y c), rescisión de contrato o excedencia especial, la petición de la trabajadora deberá ser hecha con un mes de anticipación al menos a la fecha del matrimonio, y de no acordarse otra cosa por ambas partes, la fecha de rescisión del contrato o de comienzo de la excedencia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

Si estando la productora en situación de excedencia especial falleciese su marido, podrá solicitar el término de su excedencia antes de transcurrido el plazo para el que se le concedió, adjudicándose la primera vacante que se produjera dentro de su categoría.

II. PROCEDIMIENTO Y CONDICIONES

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el productor entregará a su Jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Asuntos Sociales.

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

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

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

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

Recibida la petición de reingreso por la Empresa antes de que transcurra el periodo de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos, para readmitir al productor.

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

Art. 25. Faltas y sanciones

Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en la Reglamentación Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Art. 26. Anulación de notas desfavorables

La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves y muy graves tendrá lugar a los seis meses, a los dos y tres años, respectivamente.

Art. 27. Penalización por faltas de asistencia al trabajo

Cada día de ausencia al trabajo que pueda considerarse como injustificada se penalizará con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente a dicho día.

Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias éstas puedan ser consideradas como faltas graves o muy graves, según la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar en suspenso el régimen de penalización establecido en el párrafo anterior y aplicar el régimen de sanciones contenido en dicha Reglamentación.

Art. 28. Penalización por faltas de puntualidad

Los retrasos se penalizarán con un importe equivalente al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de retraso.

Cuando por la importancia, trascendencia o número de faltas de puntualidad éstas puedan ser calificadas como faltas graves o muy graves de acuerdo con la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar en suspenso el sistema de penalizaciones establecido en el párrafo anterior y aplicar el régimen de sanciones establecido en dicha Reglamentación.

Art. 29. Vía de reclamación

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

El procedimiento será el siguiente:

A) La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante su Jefe inmediato de forma verbal o escrita.

B) Si por su Jefe inmediato no le fuera resuelta en el plazo de dos días laborables, podrá recurrir en alzada, verbalmente o por escrito, ante el Jefe del Departamento.

C) Si el Jefe del Departamento en el plazo de cinco días laborables no le contesta, o su contestación no le satisficiera, el productor podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Asuntos Sociales.

La Dirección dispondrá de un plazo de diez días laborables para contestar al productor.

Durante la tramitación de la reclamación el productor podrá, de acuerdo con sus facultades legales, informar a su correspondiente representante sindical.

Agotada esta vía de reclamación ante la Empresa, el productor podrá acudir al Jurado de Empresa y a los Organismos sindicales, laborales, administrativos o contenciosos, con arreglo a las normas legales vigentes en cada caso.

Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo se efectuarán según lo pactado en otras partes de este Convenio.

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

Art. 30. Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid y Sevilla

1.º **RETRIBUCIÓN POR JORNADA ORDINARIA.**—Estará formada por

a) *Percepción primaria.*—Es la que corresponde a la categoría profesional del productor y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en la tabla de doble entrada, que, formando parte de este Convenio, se incluye en el anexo número 4, cuadros 1, 2, 3 y 4.

b) *Percepción variable.*—Se establece una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el anexo número 5, «Estatutos de la Prima de Incentivos a la Productividad».

2.º **RETRIBUCIONES ESPECIALES:**

a) *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad se satisfarán con arreglo a los cuadros números 5 y 6 para Valladolid y Sevilla del anexo número 4 que forma parte de este Convenio.

b) *Gratificaciones de marzo y septiembre.*—Se mantiene la gratificación extraordinaria del 4 por 100 sobre la retribución primaria, prima de producción y gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad. Su importe se fraccionará en dos pagos del 2 por 100 cada uno de ellos sobre los conceptos retributivos antes expresados, que se harán efectivos en los meses de marzo y septiembre de cada año.

c) *Antigüedad*.—Se abonará por trienios vencidos y hasta un máximo de cuatro

La tabla de valores correspondientes a la antigüedad es la que figura a continuación:

Primer trienio:

Importe anual, 2.059 pesetas.
Importe anual acumulado, 2.059 pesetas.

Segundo trienio:

Importe anual, 2.069 pesetas.
Importe anual acumulado, 4.117 pesetas.

Tercer trienio:

Importe anual, 3.432 pesetas.
Importe anual acumulado, 7.549 pesetas.

Cuarto trienio:

Importe anual, 4.804 pesetas.
Importe anual acumulado, 12.353 pesetas.

El cómputo de los trienios se efectuará a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya efectuado el ingreso del productor en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día primero del mes.

d) *Pluses*.

1. Plus de turnicidad:

Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece para el personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en dos pesetas dieciséis céntimos por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señale los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. Plus de trabajo en domingos y festivos no recuperables:

Se crea para el trabajo en tales días un plus cuya cuantía se cifra en el 16 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal efectivamente trabajado en dichos días.

3. Plus de nocturnidad.

Se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe, que será del 20 por 100 de la retribución primaria.

El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el régimen de valoración y retribución que se establece.

e) *Licencias y ausencias retribuidas*.—Las licencias y ausencias retribuidas, legalmente establecidas, serán abonadas de acuerdo con la percepción primaria del productor, salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

Art. 31. **Conceptos retributivos para el Centro de Trabajo de Madrid y Delegaciones**

1.º **RETRIBUCIÓN POR JORNADA ORDINARIA**: Estará formada:

a) *Percepción primaria*.—Corresponderá a la categoría profesional del productor.

Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo número 4, cuadro número 10.

b) *Percepción suplementaria*.—Siendo las tareas que se realizan en estos centros de trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondan a una medida científica de la productividad, se establece una percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría, según se indica en la tabla que se inserta en el anexo número 4, cuadro número 10.

2.º **RETRIBUCIONES ESPECIALES**:

a) *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad se satisfarán con arreglo a los baremos que figuran como anexo número 4, cuadro número 10 del presente Convenio.

b) *Gratificaciones de marzo y septiembre*.—Se mantiene la gratificación extraordinaria del 4 por 100 sobre la retribución primaria, percepción suplementaria y gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad. Su importe se fraccionará en dos pagos del 2 por 100 cada uno de ellos sobre los conceptos retributivos antes expresados, que se harán efectivos en los meses de marzo y septiembre de cada año.

c) *Antigüedad*.—Se abonará por trienios vencidos hasta un máximo de cuatro y por las cantidades que figuran en el artículo 30.

El cómputo de los trienios se efectuará como se indica para los centros de trabajo de Valladolid y Sevilla.

d) *Pluses*.

1. Se devengarán en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente por las mejoras que se establecen en este Convenio.

2. A los pluses de nocturnidad y de trabajo en domingos y festivos no recuperables se aplicarán las normas establecidas en el artículo 30, apartado d), párrafos 2 y 3.

e) *Licencias y ausencias retribuidas*.—Serán abonadas de acuerdo con la percepción primaria correspondiente a la categoría profesional del productor, salvo lo dispuesto para representantes sindicales.

Art. 32. **Aplicación de los conceptos retributivos**

A) **PERCEPCIÓN PRIMARIA**.—Corresponde abonarla en los siguientes casos:

1.º Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.

2.º Licencias reglamentarias.

3.º Vacaciones.

4.º Domingos y festivos.

Los devengos correspondientes a los domingos y festivos se abonarán en proporción a los días trabajados.

B) **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**.—Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

Los productores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá, asimismo la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la del 18 de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y septiembre se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los periodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de septiembre a marzo y de marzo a septiembre.

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

1) Por tiempo ordinario de trabajo a prima o percepción suplementaria.

2) Por los días de vacaciones establecidos en el artículo 8.º, párrafo 2, apartados a) y b).

La prima correspondiente a las fiestas y días recuperables se devengará durante las horas en que se efectúe la recuperación y se abonará juntamente con la paga del mes en que se trabajen dichas horas.

D) **ANTIGÜEDAD**.—Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria.

E) **PLUS DE TURNICIDAD**.—Se devengará por las horas efectivas de trabajo a prima. También se devengará durante las vacaciones, proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el año anterior, computado de vacación a vacación.

F) **PLUS DE NOCTURNIDAD**.—Se devengará en las condiciones y circunstancias reglamentariamente establecidas.

G) **PLUS DE TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS NO RECUPERABLES**. Se devengará por el trabajo efectuado en tales días y proporcionalmente a las horas trabajadas.

Art. 33. **Principios generales sobre retribución**

A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal serán satisfechas por quien corresponda, conforme a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son en todos los casos cantidades brutas.

B) Los salarios y sueldos de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral serán en cada caso los legalmente establecidos.

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

Art. 34. **Plus de percepciones consolidadas**

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

Art. 35. **Comedores**

Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los centros de trabajo a precio económico, «FASA-Renault» mantendrá

drá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento a implantar otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

Art. 36. Fundación «FASA-Renault»

La Empresa continuará, a través de la Fundación «FASA-Renault», su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

Art. 37. Facilidades a los productores que cursen estudios

La Empresa facilitará el cambio de turno para estudios siempre que sea compatible con el trabajo, y aceptará las permutas que se pudieran hacer con tal fin. Los trabajadores que tengan necesidad de estos cambios se dirigirán por escrito al Jefe de Departamento respectivo.

Los permisos para exámenes cuyo abono proceda lo serán a base de la percepción primaria.

Art. 38. Aportación de la Empresa a la Mutua del Personal de FASA-Renault

La Empresa subvencionará a la Mutua del Personal de FASA-Renault con una aportación mensual en función al número de productores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedio mensual de doscientas cincuenta pesetas por afiliado.

Art. 39. Premios

Se regularán por las normas establecidas en el anexo 6 del presente Convenio.

Art. 40. Prendas de trabajo

Cada productor tendrá garantizada anualmente una toalla y una prenda de trabajo, excepto los que ocupen puestos determinados o que se determinen en el futuro por la Empresa y la representación social.

Art. 41. Supresión de categoría profesional

Queda suprimida la categoría de Jefe de Sector, conservándose solamente a título personal aquellos productores que la ostentan en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 42. Sustitución de condiciones laborales

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

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

Art. 43. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, y en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar su contenido.

Art. 44. Plantillas

La Empresa suministrará a los Jurados correspondientes la plantilla del personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Art. 45. Actualización salarial para el año 1971

Los conceptos salariales que se expresan en este mismo artículo se incrementarán desde el día 1 de enero de 1971 en la proporción de incremento que suponga el índice medio mensual del coste de la vida, para el conjunto nacional del año 1970, en relación con el mismo índice del año 1969, elaborados ambos por el Instituto Nacional de Estadística; es decir, tomando como base para hallar el porcentaje a aplicar el índice medio mensual para el conjunto nacional del año 1969, como igual a 100.

Los conceptos salariales a que se refiere el párrafo anterior son: Percepción primaria, prima de incentivo a la productividad, percepción suplementaria, gratificaciones extraordinarias de 18 de julio, Navidad, marzo y septiembre; antigüedad, horas extraordinarias, compensación por jornada reducida de verano y plus de turnicidad.

Art. 46. Las mejoras económicas que se derivan de este Convenio no repercutirán en el precio de venta de los vehículos que se fabriquen.

ANEXO NUMERO 1.

Reglamento para aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1.º **AMBITO DEL REGLAMENTO.**—El presente Reglamento completa lo dispuesto en el artículo 14 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2.º **PUESTO DE TRABAJO.**—Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un productor.

3.º VALORACIÓN DE LOS PUESTOS:

1) Será efectuada por la Empresa en las factorías de Valladolid y Sevilla, de acuerdo con el artículo 14 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

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

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

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

4.º **ASIGNACIÓN DE NIVELES.**—La Empresa asignará un nivel a cada puesto de trabajo.

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

1) A los puestos ocupados por productores de nuevo ingreso, durante los seis primeros meses de su permanencia en la Empresa.

2) A los puestos ocupados por primera vez por productores de más de seis meses de antigüedad siempre que sea necesario un periodo de formación para alcanzar el rendimiento exigido, y hasta un máximo de dos meses de su permanencia en el puesto.

3) A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo en un plazo máximo de un mes, salvo que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de este plazo que se fijará de acuerdo con el Jurado de Empresa.

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

5.º **CONSOLIDACIÓN DE NIVELES.**—Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un productor cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de forma continuada durante tres meses de trabajo efectivo o de setenta y cinco días de trabajo en un periodo de un año.

Es condición indispensable para la consolidación el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado. Si como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el periodo establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

6.º **COMUNICACIÓN DE NIVELES.**—La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa. Cuando un productor sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, se será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a ocho días laborables.

También se comunicará por escrito:

a) El nivel provisional en los casos en que proceda.
b) El resultado de una revisión efectuada.
c) La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

7.º **NIVEL Y RETRIBUCIÓN.**—La retribución de un productor será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto que ocupe en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la Empresa y productor o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

El cómputo de la retribución devengada se hará siempre por jornadas completas; la fracción de jornada superior a tres horas será contabilizada a estos efectos como completa, en el caso de trabajo en puestos de distinto nivel durante la misma jornada, en el superior de los que correspondiera a los que hubiera ocupado.

El cálculo y abono de las licencias reglamentarias, gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad, y domingos y festivos, se hará de acuerdo con el último nivel definitivo o provisional comunicado al productor.

8.º **REVISIONES DE LA VALORACIÓN.**—Efectuada la valoración de puestos, podrá ser objeto de revisión por iniciativa de la Empresa o por reclamación del productor que lo ocupe de forma definitiva, una vez que haya sido hecha la comunicación correspondiente.

La Empresa, por propia iniciativa, podrá efectuar la revisión en cualquier momento.

También el productor podrá reclamar en cualquier momento contra el nivel asignado al puesto de trabajo que ocupe de forma definitiva.

9. **RECLAMACIONES.**—El productor disconforme con la valoración definitiva de su puesto de trabajo podrá presentar reclamación ante su Jefe inmediato.

Esta reclamación se hará por triplicado, en impreso normalizado, debiendo exponer los motivos en que se basa dicha reclamación e indicando, en su caso, el nivel o puesto con el que se establece la comparación que evidencia, en opinión del reclamante, el presunto perjuicio.

Uno de los ejemplares se enviará al Jurado de Empresa, otro al Jefe inmediato del reclamante y el tercero, debidamente diligenciado, para que sirva de justificante, quedará en poder del reclamante.

El mando, por conducto reglamentario, remitirá seguidamente la reclamación al Jefe de Departamento de quien depende, quien elevará obligatoriamente la reclamación oficial al Servicio de Valoración.

A partir de este momento la Empresa dispondrá del plazo de un mes para contestar la reclamación.

Si la contestación dada por la Empresa no fuera de la conformidad del reclamante, éste enviará la reclamación al Jurado de Empresa.

Se supondrá la conformidad del reclamante cuando transcurridos quince días laborables después de recibir la contestación de la empresa, no hubiera enviado su reclamación al Jurado.

Recibida por el Jurado una reclamación, decidirá si procede o no iniciar el estudio del puesto a que se refiera, y pasará nota en el sentido que haya decidido al Servicio de Valoración y al Comité de Valoración.

El Comité de Valoración se compromete a resolver las reclamaciones comunicando la decisión que se adopte a los interesados por conducto reglamentario.

Las reclamaciones pendientes de resolver en el momento de la entrada en vigor de este Convenio se considerarán recibidas en el Comité que dará preferencia a su estudio y decisión.

Los efectos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de dicha reclamación.

10. CONSTITUCIÓN DE LOS COMITÉS DE VALORACIÓN Y SUS ATRIBUCIONES.

A) En cada una de las factorías o centros de trabajo donde se aplique la valoración habrá un Comité de Valoración, integrado por ocho miembros, cuatro de ellos elegidos por la empresa, y los otros cuatro, por el Jurado, con sus correspondientes suplentes, estando representados todos los grupos profesionales.

B) Cada una de las representaciones de cada Comité nombrará un Delegado; los dos Delegados, económico y social, actuarán como Secretarios, pudiendo asistir a todas las reuniones del Comité, donde tendrán voz, pero no voto.

Se nombrarán también para los Delegados los respectivos suplentes.

C) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple. En caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido o por otro miembro en el cual haya delegado esta facultad, o si no lo hubiera hecho, por el miembro de su representación de más edad.

D) La presidencia de las reuniones corresponderá alternativamente a un miembro de la representación económica, y otro, de la social.

E) Será competencia del Comité únicamente decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones que no hayan sido renunciadas, y comunicar al departamento de Asuntos Sociales y al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto de trabajo el nivel decidido.

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

F) El estudio de los puestos sobre los que haya mediado reclamación será hecho independientemente por las representaciones económica y social y sus criterios, contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas de los dos Delegados.

G) Cuando un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones de Comité sin llegar a un acuerdo, podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una cualquiera de las representaciones, enviar un informe con los pareceres de cada representación al Presidente del Jurado correspondiente, para decisión definitiva.

11. **CLÁUSULA TRANSITORIA REFERENTE A LA VALORACIÓN EN SEVILLA.**—Transcurrido ya el período de régimen transitorio de la valoración en Sevilla, establecido en la norma 11 del anexo número 1 del anterior Convenio Colectivo, se mantendrán, sin embargo, los derechos económicos de la retroactividad que pudiera corresponder a las reclamaciones efectuadas por los productores, según lo dispuesto en la mencionada norma 11.

Aplicación de las garantías económicas «ad personam»

1.º La entrada en vigor de la valoración de puestos de trabajo entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada productor. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, si las condiciones económicas consolidadas en el instante de la aplicación de la valoración fueran superiores a las que puedan corresponder por el nivel en el que ha sido clasificado su puesto de trabajo, la Empresa garantizará estas mejoras económicas.

2.º Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al productor un puesto de nivel acorde con su situación económica y profesional consolidada.

La no aceptación a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la Empresa supone la pérdida de esta garantía.

3.º No se considerará caso de aplicación de garantía la solicitud por parte de un productor de un puesto de trabajo clasificado en nivel inferior al que en dicho momento desempeñe.

4.º La Empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un productor a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que le garantice su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto y mientras la Empresa no le ofrezca nuevamente un puesto de otro nivel igual o superior.

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

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

6.º El personal que por cualquier motivo cambie a puesto de trabajo que tenga asignado un nivel superior, no consolidará su situación hasta que lo desempeñe a entera satisfacción de la Empresa por un período de tres meses.

No obstante, durante este período devengará las percepciones que correspondan al puesto de trabajo.

Consecuencias promocionales de los cambios de puesto

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

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

- Aptitud del productor para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el Servicio o Departamento, y en la Empresa.
- Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en «FASA-Renault».

ANEXO NUMERO 2

Reglamento sobre disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo

1.º **CAUSAS.**—Por causas fisiológicas o psíquicas, un productor podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud.

2.º **ORGANO DEFINIDOR DE LA SITUACION.**—El Servicio Médico de Empresa, con los asesoramiento que estime oportunos, será el único órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del productor, puestos que pueda desempeñar y tratamiento que deba seguir para lograr su rehabilitación.

La Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene de las personas que se encuentren en dicha situación.

3.º **TRÁMITE.**—El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de «disminución de aptitud» tramitadas a través:

- De los respectivos Jefes de Departamento, bien por iniciativa de los propios interesados o a petición de alguno o algunos de los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- De los Comités de Seguridad e Higiene.
- De oficio por los propios Servicios Médicos.

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

a) Le será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo compatible con sus facultades, dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico.

A estos efectos, y en igualdad de condiciones, se dará preferencia a la antigüedad en la Empresa.

b) Le será atribuido el nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

c) Su retribución será la correspondiente a su categoría y al nivel del nuevo puesto de trabajo, incrementado con un plus de garantía que tendrá el mismo carácter que la percepción primaria.

El importe de este plus de garantía se fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto y será la diferencia entre el promedio de las percepciones brutas devengadas por el productor durante los seis últimos meses y las que durante los mismos meses le hubieran correspondido con el nivel del nuevo puesto calculadas ambas suponiendo que se hubieran trabajado efectivamente todas las horas correspondientes a dicho período.

El plus de garantía que se establece será absorbible con cualquier incremento retributivo, incluso con los que puedan corresponderle por cambio de categoría o de puesto de trabajo, y con excepción de los debidos a variaciones de la prima correspondiente al nivel de su nuevo puesto.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del productor que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la Empresa, salvo aquellos casos especiales que estudiará y decidirá la misma oído al Jurado.

5.º PLANTILLAS DE PUESTOS ADECUADOS.—La Empresa confeccionará una plantilla de puestos de trabajo adecuados para ser desempeñados por personal declarado en situación de «disminución de aptitud», dándose conocimiento de esta plantilla al Jurado de Empresa.

6.º PÉRDIDA DE LA GARANTÍA ECONÓMICA.—La garantía económica a que se refiere el apartado 4.º letra c), se perderá por alguna de estas causas:

- Por no seguir el productor tratamiento médico adecuado que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.
- Por no aceptar el puesto ofrecido por la Empresa adecuado a sus condiciones físicas o psíquicas.
- Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

7.º REINTEGRO DEL PRODUCTOR A LA SITUACIÓN NORMAL DE TRABAJO.—Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el establecimiento de la situación de «disminución de aptitud», el productor se someterá al régimen normal de trabajo continuando percibiendo el plus de garantía hasta que éste sea absorbido por los aumentos retributivos según lo dispuesto en la norma 4.ª de este Reglamento.

8.º CLÁUSULA TRANSITORIA.—Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, por las causas y circunstancias que en el mismo definen la situación de «disminución de aptitud», hayan cambiado de puesto de trabajo, renunciando a su categoría o nivel, serán incluidos a partir de la entrada en vigor de este Convenio en el régimen que ahora se implanta.

ANEXO NUMERO 3

Reglamento de ascensos

1.º CATEGORÍA DE MANDO.—El ascenso a las categorías de mando se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- Setenta por ciento de las plazas, por concurso.
- Treinta por ciento de las plazas por libre designación.

Las normas que regulen cada concurso serán fijadas por la Empresa en cada caso.

Previamente se comunicará al Jurado el número de plazas, su naturaleza y el procedimiento que va a utilizarse para cubrirías.

2.º PERSONAL DE SECRETARÍA.—El nombramiento de este personal será siempre por libre designación.

3.º RESTO DEL PERSONAL.—Se consideran dos modalidades de ascensos en relación con la existencia de vacantes:

- Existiendo vacante previa.
- Sin existir vacante.

Se entiende que existe cuando se trata de un puesto de nueva creación o el titular de un puesto cesa en el mismo sin que la Empresa decida amortizarlo.

Para el caso de ascenso sin que haya vacante, se conviene en reunir las categorías reglamentarias en agrupaciones dentro de cada una de las cuales es posible esta modalidad de ascenso, según el cuadro que figura al final de este anexo.

Caso en que existe vacante

Se cubrirá el cien por cien de las plazas por concurso-examen, debiéndose demostrar la aptitud profesional mediante las pruebas correspondientes.

En caso de que exista vacante, el paso de Peón a Especialista será por rigurosa antigüedad, previa demostración de aptitud física y profesional de los aspirantes e informe favorable del mando correspondiente.

Las pruebas para el paso de Especialista a Oficial de 3.º serán eminentemente prácticas.

Pueden concursar en primera convocatoria todos los productores de la factoría correspondiente que lleven más de seis meses en la categoría inmediata inferior y de la misma espe-

cialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria, o aquellos que sin pertenecer a esta categoría, especialidad o grupo profesional, teniendo más de seis meses de antigüedad en la Empresa y perteneciendo igualmente a la factoría sean admitidos por el Tribunal por sus condiciones o conocimientos.

En segunda convocatoria podrán concursar todos los productores de las factorías enclavadas en la misma provincia que aquella a la que corresponda la plaza a cubrir.

También podrán concursar en segunda convocatoria los productores de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, entendiéndose en este caso que, de obtener plaza, renuncian libremente a su anterior categoría.

Declarado desierto este segundo concurso, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiendo cuantas condiciones, pruebas y exámenes considere oportunos para garantizar que la persona admitida tenga al menos igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, teniendo en cuenta lo acordado en el artículo 16 respecto a los familiares en primer grado de los productores.

El concurso será calificado de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad:

- En la Empresa, un punto por año.
- En el grupo profesional, un punto por año.
- En la categoría inmediata inferior, dos puntos por año.

El examen y pruebas profesionales se valorarán hasta cien puntos.

Por méritos laborales se consideran hasta veinte puntos.

La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del informe del Jefe correspondiente.

Por desempeño de funciones análogas o idénticas, hasta veinte puntos. Asimismo lo valorará el Tribunal a partir del informe del Jefe de Departamento.

El Tribunal podrá fijar una puntuación mínima con carácter eliminatorio para las pruebas profesionales.

Deméritos:

Descuentos

- Una falta grave, diez puntos.
- Dos, treinta puntos.
- Tres o más, cincuenta puntos.
- Una falta muy grave, treinta puntos.
- Dos faltas muy graves, cincuenta puntos.

Caso en que no existe vacante

Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada por no producirse vacantes, se establece esta modalidad, que se aplicará únicamente para el cambio de categoría dentro de cada una de las agrupaciones que figuran al final de este anexo.

La Empresa fijará el número de ascensos por Departamentos y agrupación de categorías.

El Tribunal, dentro de cada Departamento, resolverá el concurso de méritos, aplicando el siguiente baremo:

Antigüedad:

- En la Empresa, dos puntos por año.
- En la categoría inmediata inferior, seis puntos por año.
- Máximo, cuarenta puntos.
- Méritos: Conducta laboral, máximo sesenta puntos.

La conducta laboral se calificará atendiendo a los siguientes factores: cantidad de trabajo, calidad, disciplina y cooperación.

La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del informe del jefe correspondiente.

Deméritos:

Descuentos

- Una falta grave, cinco puntos.
- Dos faltas graves, veinte puntos.
- Tres o más, cuarenta puntos.
- Una falta muy grave, veinte puntos.
- Dos faltas muy graves, cuarenta puntos.

Los descuentos se aplicarán en el momento en que se juzgan los concursos, no efectuándose descuento alguno cuando haya transcurrido desde que tuvo la Empresa conocimiento de la falta hasta la fecha de aplicación del descuento los siguientes plazos:

- Faltas graves, un año.
- Faltas muy graves, dos años.

Tribunales:

La composición de los Tribunales será idéntica para el concurso-examen y concurso de méritos.

- Un Presidente y dos Vocales designados por la Empresa.
- Dos Vocales designados por el Jurado.

Con voz, pero sin voto el Jurado designara un técnico de entre el personal de la factoría correspondiente.

Actuara de Secretario con voz pero sin voto, el Jefe de Asuntos Sociales o persona en quien delegue.

Los programas de las pruebas generales y profesionales especiales de cada concurso serán publicadas con una antelación mínima de treinta días a la fecha de celebración de las mismas.

No sera de aplicacion este plazo cuando los exámenes se refirieran a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes naturales o profesionales que no exijan preparacion especifica alguna para la realizacion de las pruebas de seleccion correspondientes o, en su caso de urgente necesidad estimada por la Direccion por razones de organizacion del trabajo sin que el plazo en este caso sea inferior a siete dias naturales.

La Empresa procurara publicar a la mayor brevedad posible programas basicos para cada especialidad y categoria, de tal manera que los productores puedan prepararse con la anticipacion suficiente.

Estos programas basicos se completaran con el especial que se publique para recoger los conocimientos especificos que se requieren para cubrir el puesto de que trate.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorias de Ingeniero, Licenciado y otras de libre designacion, considerara la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta el que estando en posesion del titulo requerido en cada caso para las vacantes de que se trate, preste ya servicio en la Empresa en un puesto de trabajo para el que no fuese preciso titulo.

Agrupación de categorías profesionales a efectos de ascensos sin vacante

Podrán efectuarse los ascensos sin existencia de vacante, es decir, por concurso de méritos y no por concurso-examen, entre las categorías que se detallan a continuación:

Grupos y categorías:

Obrero

- De Oficial 3.ª a Oficial 2.ª
- De Agente de Producción de 3.ª a Agente de Producción de 2.ª

Administrativo

- De Oficial 2.ª a Oficial 1.ª

Técnico

- De Delineante de 2.ª a Delineante de 1.ª
- De Técnico de 2.ª a Técnico de 1.ª
- De Agente de Seguridad de 2.ª a Agente de Seguridad de 1.ª
- De Analista de 2.ª a Analista de 1.ª
- De Verificador de 3.ª a Verificador de 2.ª
- De Técnico de Organización de 2.ª a Técnico de Organización de 1.ª

En las categorías de Oficiales pertenecientes al grupo obrero, los ascensos se verificarán dentro de cada especialidad.

ANEXO NUMERO 4

Tablas de retribución

CUADROS NUMEROS 1 y 2.—Aparecen en estos cuadros las categorías profesionales agrupadas a efectos de retribución.

CUADROS NUMEROS 3 y 4.—Tablas de retribución primaria para el personal de las factorías de Valladolid y Sevilla.

CUADROS NUMEROS 5 y 6.—Retribución por gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad para el personal de las factorías de Valladolid y Sevilla.

CUADROS NUMEROS 7 y 8.—Tablas de retribución por horas extraordinarias para el personal de las factorías de Valladolid y Sevilla.

CUADRO NUMERO 9.—Tabla de retribución por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid y Sevilla.

CUADRO NUMERO 10.—Tabla de retribución para el Centro de Madrid y Delegaciones.

Las cifras que aparecen en los cuadros números 3, 4, 5, 6, 9 y 10 resultan de incrementar en el 8 por 100 las que figuraban en el Convenio anterior.

Los importes de las horas extraordinarias (cuadros números 7, 8 y última columna del cuadro número 10) no sufren variación en este Convenio.

CUADRO NUMERO 1

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución primaria en las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

Agrupaciones	Categorías
A	— Peón.
B	— Especialista-Oficial de tercera-Mozo especializado de Almacén-Agente de Producción de tercera.
C	— Oficial de segunda-Agente de Producción de segunda.
D	— Oficial de primera-Agente de Producción de primera.

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución primaria en las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

Agrupación	Categorías
I	— Ayudante de cocina. — Cocinera. — Limpiadora. — Ordenanza. — Portero. — Camarero. — Vigilante Jurado de Ind. y Comercio. — Vigilante. — Telefonista.
II	— Archivero bibliotecario. — Auxiliar técnico. — Auxiliar Org. — Auxiliar Laboratorio. — Auxiliar Administrativo. — Calcedor. — Reproductor de planos. — Verificador de tercera. — Visitadora. — Almacenero.
III	— Capataz de especialista. — Capataz de peones. — Conserje. — Listero. — Chófer de turismo. — Cabo de guardas.
IV	— Chófer de camión. — Oficial de segunda administrativo. — Oficial de segunda técnico. — Oficial de segunda Org. — Analista de segunda. — Delineante de segunda. — Verificador de segunda. — Agente de seguridad de segunda.
V	— Oficial de primera administrativo. — Oficial de primera técnico. — Oficial de primera Org. — Analista de primera. — Delineante de primera. — Verificador de primera. — Agente de Métodos de tercera. — Agente de Estudios de tercera. — Encargado. — Agente de Seguridad de primera. — Encargado de Vigilancia.
VI	— Jefe de tercera administrativo. — Jefe de tercera técnico. — Jefe de tercera Org. — Delineante proyectista. — Contramaestre.

Agrupación	Categorías	Agrupación	Categorías
VII	— Encargado general de vigilancia.	VIII	— Agente de Estudios de primera.
	— Jefe de Sección de tercera.		— Jefe Técnico de Form. y Perf. de segunda.
	— Jefe de tercera técnico de Form. y Perf.		— Jefe de primera administrativo.
	— Agente de Estudios de segunda.		— Jefe de primera técnico.
	— Agente de Métodos de segunda.		— Jefe de primera Org.
	— Maestro segunda.		— Jefe de Sección de primera.
	— Asistente social.		— Jefe de Taller.
	— Graduado social.		— Ayudante técnico sanitario de Empresa.
	— Jefe de segunda administrativo.		— Ayudante de Ingeniero.
	— Jefe de segunda técnico.		— Perito.
IX	— Jefe de segunda Org.	IX	— Jefe Técnico de Form. y Perf. de primera.
	— Jefe de Sección de segunda.		— Ingenieros Licenciados.
	— Maestro de Taller.		— Médico de Empresa.
	— Agente de Métodos de primera.		

CUADRO NUMERO 3

Tabla de retribución primaria para las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

(Pesetas por jornada de ocho horas.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	131	149	166	183	199	212	224	234	243	254	264	270	275	280	282
B	143	161	178	194	211	224	235	245	254	266	274	282	287	292	294
C	154	173	189	205	221	234	245	257	266	276	286	293	298	302	305
D	166	184	201	217	233	246	258	269	278	288	298	305	310	314	316

CUADRO NUMERO 4

Tabla de retribución primaria para las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

(Peseta mensuales.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	4.358	4.914	5.422	5.918	6.404	6.809	7.186	7.479	7.749	8.084	8.365	8.575	8.743	8.867	8.942
II	4.752	5.308	5.816	6.307	6.793	7.198	7.580	7.873	8.143	8.478	8.753	8.964	9.137	9.258	9.331
III	5.011	5.567	6.075	6.572	7.058	7.463	7.819	8.132	8.402	8.737	9.018	9.229	9.398	9.520	9.596
IV	5.335	5.897	6.404	6.896	7.382	7.787	8.149	8.462	8.732	9.061	9.342	9.558	9.725	9.844	9.920
V	5.967	6.534	7.042	7.538	8.024	8.429	8.786	9.098	9.369	9.704	9.979	10.195	10.363	10.487	10.562
VI	6.917	7.479	7.987	8.478	8.964	9.369	9.731	10.044	10.314	10.649	10.924	11.139	11.308	11.426	11.502
VII	7.646	8.208	8.716	9.207	9.693	10.098	10.460	10.773	11.043	11.372	11.653	11.864	12.037	12.155	12.231
VIII	8.818	9.374	9.882	10.379	10.865	11.270	11.626	11.939	12.209	12.544	12.825	13.036	13.203	13.327	13.403
IX	9.488	10.044	10.552	11.048	11.534	11.939	12.290	12.609	12.879	13.214	13.495	13.706	13.873	13.997	14.072

CUADRO NUMERO 5

Retribución por gratificaciones extraordinarias de 15 de julio y Navidad para las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

(Pesetas por cada gratificación.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	2.916	3.240	3.564	3.888	4.212	4.471	4.698	4.892	5.054	5.249	5.411	5.540	5.638	5.702	5.735
B	3.240	3.564	3.888	4.212	4.536	4.795	5.022	5.216	5.378	5.573	5.735	5.864	5.962	6.026	6.059
C	3.564	3.888	4.212	4.536	4.860	5.119	5.346	5.540	5.702	5.897	6.059	6.188	6.286	6.350	6.383
D	3.888	4.212	4.536	4.860	5.184	5.443	5.670	5.864	6.026	6.221	6.383	6.521	6.610	6.674	6.707

CUADRO NUMERO 6

Retribución por gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad para las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

(Pesetas por cada gratificación.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	3.290	3.629	3.957	4.284	4.613	4.875	5.104	5.301	5.465	5.661	5.826	5.956	6.056	6.120	6.154
II	3.656	3.995	4.323	4.650	4.979	5.241	5.470	5.667	5.831	6.027	6.192	6.322	6.422	6.486	6.520
III	3.901	4.240	4.568	4.896	5.224	5.486	5.715	5.912	6.076	6.273	6.437	6.567	6.667	6.732	6.765
IV	4.207	4.546	4.874	5.201	5.530	5.792	6.032	6.218	6.382	6.578	6.742	6.873	6.972	7.037	7.071
V	4.806	5.145	5.473	5.801	6.129	6.391	6.620	6.817	6.981	7.178	7.342	7.473	7.572	7.637	7.670
VI	5.887	6.026	6.355	6.682	7.010	7.273	7.502	7.698	7.862	8.059	8.223	8.354	8.453	8.518	8.551
VII	6.389	6.708	7.036	7.363	7.692	7.954	8.183	8.380	8.544	8.740	8.905	9.035	9.135	9.199	9.233
VIII	7.483	7.802	8.130	8.457	8.786	9.048	9.277	9.474	9.638	9.834	9.999	10.129	10.229	10.293	10.127
IX	8.090	8.429	8.758	9.085	9.413	9.676	9.905	10.101	10.265	10.462	10.626	10.757	10.856	10.921	10.954

CUADRO NUMERO 7

Tabla de retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid y Sevilla

OBREROS

(Pesetas por hora.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	37	42	47	52	56	60	63	67	69	72	75	77	78	79	80
B	40	46	51	55	60	63	67	70	72	75	78	80	82	83	84
C	44	49	54	58	63	67	70	73	75	79	81	83	85	86	87
D	47	52	57	62	66	70	73	77	79	82	85	87	88	89	90

CUADRO NUMERO 8

Tabla de retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid y Sevilla

EMPLEADOS

(Importes brutos por hora)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	38	43	48	52	56	60	63	66	68	71	73	75	77	78	79
II	42	47	51	55	60	63	66	69	72	74	77	79	80	81	82
III	44	49	53	58	62	66	69	71	74	77	79	81	83	84	85
IV	47	52	56	61	65	68	72	74	77	80	82	84	85	86	87
V	52	57	62	66	70	74	77	80	82	85	88	90	91	92	93
VI	61	66	70	74	79	82	85	88	91	94	96	98	99	100	101
VII	67	72	77	81	85	89	92	95	97	100	102	104	106	107	108
VIII	77	82	87	91	95	99	102	105	107	110	112	114	116	117	118
IX	83	88	93	97	101	105	108	111	113	116	119	120	122	123	124

CUADRO NUMERO 9

Tabla de retribución por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid y Sevilla

(Pesetas por hora.—Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	35	39	44	48	52	54	57	60	63	66	67	69	70	71	72
II	38	43	46	51	54	57	60	64	66	68	70	72	73	73	75
III	40	44	49	53	58	60	64	65	68	70	72	73	76	77	78
IV	43	48	52	55	59	63	66	68	70	73	75	77	78	79	80
V	48	53	56	60	64	68	70	73	75	78	80	82	83	83	84
VI	55	60	64	68	72	75	78	80	83	85	87	90	91	92	93
VII	62	68	70	73	78	81	83	86	89	92	93	94	96	97	98
VIII	70	75	80	83	86	91	93	95	97	100	103	104	106	107	108
IX	76	80	84	89	93	95	98	102	103	106	109	110	111	112	112

CUADRO NUMERO 10
Tabla de retribuciones para el Centro de Madrid y Delegaciones

IMPORTES BRUTOS EN PESETAS

Personal obrero

Categorías	Clave	Retribución primaria — Día	Retribución suplementaria — Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Especialista	010	161	2.209	3.942	46,00
	011	157	2.392	3.497	48,00
	012	162	2.518	3.273	50,00
	013	167	2.638	3.088	52,00
	014	173	2.782	3.204	54,00
	015	178	2.895	3.919	56,00
	016	185	3.008	4.035	58,00
	017	191	3.120	4.150	60,00
	018	198	3.254	4.266	62,00
	019	204	3.377	4.382	64,00
Oficial 3.ª	020	167	2.609	3.645	51,00
	021	173	2.723	3.752	53,00
	022	178	2.836	3.859	55,00
	023	184	2.949	3.968	57,00
	024	189	3.063	4.073	59,00
	025	194	3.176	4.180	61,00
	026	200	3.290	4.287	63,00
	027	205	3.403	4.393	65,00
	028	211	3.516	4.500	67,00
	029	216	3.630	4.618	69,00
Oficial 2.ª	030	192	2.926	4.263	58,00
	031	196	3.039	4.368	59,50
	032	201	3.135	4.441	61,00
	033	205	3.240	4.535	62,50
	034	210	3.345	4.629	64,00
	035	215	3.450	4.723	65,50
	036	220	3.554	4.817	67,00
	037	226	3.659	4.911	68,50
	038	231	3.765	5.005	70,00
	039	237	3.869	5.099	71,50
Oficial 1.ª	040	219	3.222	4.860	66,00
	041	222	3.317	4.939	67,50
	042	226	3.412	5.018	69,00
	043	229	3.507	5.097	70,50
	044	232	3.602	5.175	72,00
	045	235	3.697	5.255	73,50
	046	240	3.792	5.333	75,00
	047	244	3.887	5.412	76,50
	048	248	3.982	5.491	78,00
	049	253	4.077	5.570	79,50

Personal subalterno

Categorías	Clave	Retribución primaria — Día	Retribución suplementaria — Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Telefonistas	01	4.007	2.269	3.402	43,00
	02	4.926	2.416	3.540	45,00
	03	5.028	2.565	3.678	47,00
Vigilantes	04	5.239	2.778	3.817	49,00
	05	5.460	2.861	3.955	51,00
Ordenanzas	06	5.000	3.009	4.093	53,00
	07	5.871	3.157	4.231	55,00
Porteros	08	6.081	3.395	4.370	57,00
	09	6.292	3.458	4.517	59,00
	010	6.503	3.601	4.646	61,00

Personal administrativo y técnico

Categorías	Clave	Retribución primaria — Mes	Retribución suplementaria — Mes	Gratificaciones extraordinarias 18 Julio-Navidad	Importe hora extraordinaria
Auxiliar	10	4.977	2.269	3.756	47.00
	11	5.122	2.416	3.884	49.00
	12	5.400	2.564	4.022	51.00
	13	5.612	2.712	4.160	53.00
	14	5.823	2.860	4.298	55.00
	15	6.035	3.008	4.436	57.00
	16	6.247	3.156	4.574	59.00
	17	6.458	3.304	4.712	61.00
	18	6.670	3.452	4.851	63.00
	19	6.882	3.600	4.990	65.00
Oficial 2.ª	20	6.465	2.926	4.876	61.00
	21	6.632	3.051	4.987	63.00
	22	6.808	3.176	5.099	65.00
	23	6.989	3.302	5.210	67.00
	24	7.152	3.427	5.321	69.00
	25	7.323	3.552	5.432	71.00
	26	7.495	3.677	5.544	73.00
	27	7.667	3.803	5.655	75.00
	28	7.839	3.928	5.766	77.00
	29	8.010	4.053	5.877	79.00
Oficial 1.ª	30	7.902	3.513	6.093	86.00
	31	8.048	3.630	6.080	88.00
	32	8.194	3.747	6.169	90.00
	33	8.340	3.863	6.258	92.00
	34	8.486	3.980	6.346	94.00
	35	8.631	4.096	6.435	96.00
	36	8.777	4.213	6.523	98.00
	37	8.923	4.330	6.612	100.00
	38	9.069	4.446	6.700	102.00
	39	9.215	4.563	6.789	104.00
Jefe de 3.ª	40	9.417	3.970	7.218	108.00
	41	9.535	4.069	7.289	109.00
	42	9.654	4.169	7.360	110.00
	43	9.772	4.268	7.431	111.00
	44	9.892	4.368	7.503	112.00
	45	10.011	4.467	7.574	113.00
	46	10.129	4.566	7.645	114.00
	47	10.248	4.666	7.717	115.00
	48	10.367	4.765	7.788	116.00
	49	10.486	4.864	7.859	117.00
Jefe de 2.ª	50	10.353	4.174	3.009	97.00
	51	10.458	4.265	3.071	98.00
	52	10.562	4.356	3.132	99.00
	53	10.667	4.446	3.194	100.00
	54	10.772	4.537	3.256	101.00
	55	10.877	4.628	3.317	102.00
	56	10.981	4.719	3.379	103.00
	57	11.086	4.809	3.440	104.00
	58	11.191	4.900	3.502	105.00
	59	11.296	4.991	3.563	106.00
Jefe de 1.ª	60	11.841	4.520	9.256	110.00
	61	11.922	4.592	9.311	111.00
	62	12.003	4.665	9.365	112.00
	63	12.084	4.737	9.419	113.00
	64	12.165	4.809	9.474	114.00
	65	12.246	4.882	9.528	115.00
	66	12.327	4.954	9.582	116.00
	67	12.408	5.026	9.636	117.00
	68	12.489	5.099	9.691	118.00
	69	12.565	5.173	9.745	119.00

ANEXO NUMERO 5

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

Clausula 1.ª Quedan incorporados al Convenio Colectivo los presentes Estatutos reguladores del cálculo y distribución de la prima de incentivo a la productividad.

Clausula 2.ª La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario introducir en dicho programa de fabricación se informará al Jurado de Empresa.

Clausula 3.ª La prima de incentivo se calculará tomando por base el índice de productividad, siendo éste:

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Horas personal directo de montaje}}{\text{Número de vehículos tipo fabricados}}$$

Por personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de ensamblaje, pintura, montaje y entregas (Pozuelo) de la organización base que figura al final de estos Estatutos

La definición y fijación de los puestos computables y el número de estos corresponde a la Empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello al número de vehículos realmente fabricados de cada modelo los siguientes coeficientes:

Modelo R-4L	1.096
Modelo R-4S	1.1388
Modelo R-4F	0.944
Modelo R-8	1.1883
Modelo R-8TS	1.3926

Modelo R-10	1.2444
Modelo R-6	1.3304

Los coeficientes anteriores son los que figuraban en el anterior Convenio de 1969 y los que se han ido aprobando a lo largo del mismo año por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

El cálculo del coeficiente de un modelo determinado se realizará por la fórmula siguiente:

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

Siendo K = 0,961 la constante de proporcionalidad calculada y aprobado en el Convenio 1969, y el tiempo gama del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

Los coeficientes pueden ser variados por la Empresa, de acuerdo con la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias anormales del lanzamiento de nuevos modelos darán lugar a la asignación de coeficientes que por ser superiores a los normales compensen las pérdidas de productividad derivadas de dicha circunstancia transitoria, o bien podrán, durante un periodo transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el periodo de lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

Cuando se realicen trabajos extra para ensayos, recambios u otros fines en puestos de los definidos como computables, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

En caso de pérdida de producción individual o colectiva por causas ajenas a los trabajadores tratará de recuperarse la producción bien en puestos de trabajo no computables o con horas extraordinarias.

Clausula 4.ª La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

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

Niveles	Puntos
1	80
2	100
3	115
4	129
5	142
6	154
7	165
8	175
9	184
10	196
11	208
12	213
13	219
14	224
15	228

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo periodo de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

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

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

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

en la cual

P = Prima a percibir.

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

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

H = Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

d) El importe de la prima se abonará juntamente con los sueldos o salarios el último día laborable de cada mes, calcu-

landose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

Clausula 5.ª La prima de incentivo a la productividad solo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Clausula 6.ª En el valor punto-hora correspondiente a cada índice de productividad se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Clausula 7.ª Organización base 340-B-2T diciembre 1969.

Personal directo de montaje para una producción diaria de

R-4L	7
R-4S	83
R-4F	10
R-4FS	30
R-8	100
R-8TS	14
R-10	6
R-8	90

Total 340

Ensamblaje: 92 puestos	Maniqués	38
	Soldadores S. R. y S. A.	20
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.) ...	36

Pintura: 184 puestos	Accesorios	4
	Pintador pisos	6
	Desengrase	10
	Protecciones	6
	Inmersión y Diluent	20
	Lija seca	14
	Tack-Rag	6
	Cabina aprestos	8
	Mastic	20
	Alargaderas	6
	Bajos	8
	Limpieza	12
	Lija húmeda	30
	Mousse	2
	Lavado y soplado	8
	Chapistas	6
	Cabina de lacas	16
	Pintado zona soporte ...	4

Guarnecidos: 274 puestos	Preparaciones	68
	Montaje en cadena y Mastic	208

Carrusel: 35 puestos	Preparaciones	5
	Montaje en cadena	30

Motores R-8, R-8TS, R-10: 14 puestos	Preparaciones	2
	Montaje en cadena	12

Confección: 13 puestos	Cortadores	2
	Costureros	11

Confección asientos: 55 puestos	Cortadores	7
	Preparación	2
	Costureros	48

Montaje asientos: 64 puestos	Preparación	2
	Montaje en cadena	62

Terminación foso: 125 puestos	Preparación	19
	Montadores	106

Preparación pisos: 94 puestos	Preparación	10
	Montadores	84

Pozuelo: 10 puestos	Reglaje faros	2
	Facsimil	2
	Montaje de piezas	4
	Preparación	2

Engastado techos R-4F Super: 6 puestos	Montadores	6
--	------------------	---

Ajuste y pintado techos R-4F Super: 9 puestos	Ajustadores	3
	Pintores	6

975

Bareme para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid y Sevilla

Índice de productividad — Horas hombre/vehículo	Valor en pesetas del punto por horas de trabajo a prima	Índice de productividad — Horas hombre/vehículo	Valor en pesetas del punto por horas de trabajo a prima
67	0.0000	32	0.0508
66	0.0045	31	0.0539
65	0.0051	30	0.0570
64	0.0067	29	0.0634
63	0.0073	28	0.0674
62	0.0078	27	0.0721
61	0.0081	26	0.0772
60	0.0089	25	0.0836
59	0.0098	24.5	0.0872
58	0.0108	24	0.0907
57	0.0116	23.5	0.0947
56	0.0123	23	0.0986
55	0.0134	22.5	0.1026
54	0.0144	22	0.1065
53	0.0153	21.5	0.1105
52	0.0164	21	0.1144
51	0.0175	20.5	0.1184
50	0.0186	20	0.1223
49	0.0199	19.5	0.1264
48	0.0211	19	0.1297
47	0.0222	18.5	0.1259
46	0.0234	18	0.1271
45	0.0247	17.5	0.1283
44	0.0262	17	0.1295
43	0.0278	16.5	0.1307
42	0.0293	16	0.1319
41	0.0309	15.5	0.1329
40	0.0328	15	0.1343
39	0.0346	14.5	0.1356
38	0.0365	14	0.1367
37	0.0384	13.5	0.1379
36	0.0405	13	0.1391
35	0.0429	12.5	0.1403
34	0.0454	12	0.1415
33	0.0480		

ANEXO NUMERO 6

Región de premios

1.º Premios de iniciativas.—Todos los productores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo recibirán un premio en el caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, que será como mínimo de 2.000 pesetas.

Se premiarán con 500 pesetas aquellas iniciativas que aun no siendo aplicadas la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema, o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa.

La Empresa suministrará al Comité que juzgue este premio unas normas para facilitar el cálculo del importe de los premios que se otorguen.

Los premios consistirán siempre en una cantidad única a percibir en una sola vez.

2.º Normas generales sobre premios:

a) La Comisión administradora de cada premio dictará las normas aplicables en cada caso.

b) Todos los premios podrán ser declarados desiertos si las actividades a premiar no hubieran alcanzado, a juicio de la Empresa, los méritos suficientes para concederlos.

c) La entrega de los premios se realizará dentro del primer semestre de cada año con referencia al año anterior.

d) Las cantidades con que están dotados los premios son cedidas libremente por la Empresa, con independencia de los conceptos retributivos, y, por tanto, no cotizarán a efectos de Seguridad Social.

Clausula especial.—El personal que en los Centros de Trabajo de Valladolid tuviera reconocidos premios por títulos conservará el derecho a la percepción de un plus de carácter personal y de idéntica cuantía al fijado en el Convenio anterior para esta clase de premios.

Los premios por título que venían regulados en el anterior Convenio quedan extinguidos.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se autoriza administrativamente, se aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública. (Expediente 1.203/A.T.)

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Cía. Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Granada, calle Escudo del Carmen 33-39 solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración de utilidad pública de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Caseta con transformador de 800 KVA., que se ubicará en el Pico del Veleta, en Sierra Nevada, para dotar de suministro de fluido eléctrico a las instalaciones de alta montaña que se prevén en dicho Pico del Veleta.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1755/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Alta Tensión de 23 de febrero de 1949, y en la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968 ha resuelto acceder a lo solicitado con arreglo a las condiciones siguientes:

Las obras se ajustarán en lo que no resulte modificado por la presente o por las pequeñas variaciones que, en su caso, puedan ser autorizadas al proyecto presentado, con las obligadas modificaciones que resulten de su adaptación a las Instrucciones de carácter general y Reglamentos vigentes, quedando sometidas las instalaciones a la inspección y vigilancia de esta Delegación.

El plazo de puesta en marcha será de seis meses, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El peticionario dará cuenta por escrito del comienzo y terminación de las obras, a efectos de reconocimiento y extensión del acta de puesta en marcha.

La declaración de utilidad pública se concede en las condiciones, alcance y limitaciones del Decreto 2619/1966.

La presente resolución no es definitiva en vía administrativa, por lo que, sin perjuicio del cumplimiento de la misma, puede ser recurrida en alzada ante la Dirección General de Energía y Combustibles en el término de quince días.

Granada, 25 de junio de 1970.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Industria, Vidal Candelas Esquinas.—7.969-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se autoriza administrativamente, se aprueba el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública. (Expediente 1.203/A.T.)

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Cía. Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Granada, calle Escudo del Carmen, 33-39, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración de utilidad pública de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea de alta tensión subterránea a 25.000/8.000 voltios, de 3.000 metros de longitud aproximada, que parte del centro de transformación denominado «Borregulles», de CETURSA, y finaliza en otro centro de transformación, que se denominará «Pico del Veleta», en Sierra Nevada.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1755/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Alta Tensión de 23 de febrero de 1949, y en la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, ha resuelto acceder a lo solicitado con arreglo a las condiciones siguientes:

Las obras se ajustarán en lo que no resulte modificado por la presente o por las pequeñas variaciones que, en su caso, puedan ser autorizadas al proyecto presentado, con las obligadas modificaciones que resulten de su adaptación a las Instrucciones de carácter general y Reglamentos vigentes, quedando sometidas las instalaciones a la inspección y vigilancia de esta Delegación.

Se observarán los condicionados emitidos por la Jefatura Provincial de Carreteras y Comisaría de Aguas del Guadalquivir.

El plazo de puesta en marcha será de seis meses, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.