

9212

ORDEN de 18 de marzo de 1980 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo, en grado de apelación, número 51.498.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, en grado de apelación, seguido ante el Tribunal Supremo de Justicia (Sala Quinta) con el número 51.498, interpuesto por el Abogado del Estado, representante y defensor de la Administración, contra la sentencia dictada con fecha 23 de enero de 1978 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso número 275 de 1974, interpuesto por «Navalcor, S. A.», contra resoluciones de 9 de mayo y 6 de julio de 1973, sobre expediente de expropiación forzosa con motivo de las obras del proyecto de restitución de carretera C-505, dentro del proyecto general de aprovechamiento del sistema Guadarrama-Aulencia, término municipal de Colmenarejo (Madrid), se ha dictado sentencia, con fecha 7 de marzo de 1979, cuya parte dispositiva, literalmente, dice:

«Fallamos: Que con estimación parcial del recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado, en la representación que ostenta de la Administración, contra la sentencia pronunciada por la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid el veintitres de enero de mil novecientos setenta y seis, la revocamos en cuanto al justiprecio del terreno expropiado a la Compañía Mercantil «Navalcor, S. A.», que fijamos en cuarenta y tres millones doscientas treinta mil quinientas pesetas, que incrementadas en dos millones ciento sesenta y un mil quinientas pesetas, en concepto de premio de afección, hacen un total de cuarenta y cinco millones trescientas noventa y un mil quinientas pesetas, confirmando en todo lo demás la sentencia recurrida; sin hacer expresa imposición de costas en ninguna de ambas instancias.»

Este Ministerio, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

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

Madrid, 18 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario de Obras Públicas y Urbanismo, Manuel Pérez Olea.

Ilmo. Sr. Director general de Obras Hidráulicas.

MINISTERIO DE EDUCACION

9213

ORDEN de 7 de marzo de 1980 por la que se concede clasificación definitiva como homologado al Centro de BUP no estatal «Ekintza», de San Sebastián (Guipúzcoa).

Ilmo. Sr.: Examinado el expediente del Centro no estatal de Bachillerato que se relaciona, en solicitud de clasificación definitiva como Centro de Bachillerato;

Resultando que dicho expediente fue presentado en tiempo y forma reglamentarios y fue informado favorablemente por la Inspección Técnica de Enseñanza Media y Delegación Provincial, que han valorado positivamente su rendimiento educativo después de haber impartido con clasificación provisional tres cursos de Bachillerato;

Considerando que el Centro que se expresa reúne todos los requisitos exigidos para su clasificación definitiva y homologación correspondiente especificados en la Orden ministerial de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de mayo);

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, las Ordenes ministeriales de 12 de abril de 1975 y 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de mayo), que establecen los requisitos necesarios para la clasificación definitiva de los actuales Centros de Enseñanza de Bachillerato,

Este Ministerio ha resuelto asignar la clasificación definitiva como Centro homologado de Bachillerato al Centro que se relaciona, con los efectos previstos en el artículo 95 de la Ley General de Educación, quedando obligado al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente para mantener la clasificación como Centro homologado que actualmente le corresponde, pudiendo ser modificado el tipo de clasificación si variasen las circunstancias y condiciones que lo originaron. Igualmente, de producirse cualquiera modificación que afecte a cualquiera de los datos con que se clasifica el Centro, habrá de solicitarse por el interesado la oportuna reclasificación.

Provincia de Guipúzcoa

Municipio: San Sebastián. Localidad: San Sebastián. Denominación: «Ekintza». Domicilio: Plaza Parque Nuevo Igueldo, sin número. Titular: «Ikastaries, S. A.». Clasificación definitiva como Centro homologado de BUP, con ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares.

La anterior clasificación anula cualquier otra anterior y los datos especificados en la misma se inscribirán en el Registro Especial de Centros Docentes, y el Centro en sus escritos habrá

de referirse a su Orden ministerial de clasificación definitiva que reproducirá en cuanto le afecte.

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

Madrid, 7 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

9214

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Fasa Renault, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fasa Renault, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 21 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 25 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que, a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Fasa-Renault, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 26 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FASA RENAULT, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Fasa-Renault» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Convenio único*.—Este Convenio será único para todo el complejo de «Fasa-Renault».

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo (incluidas las Delegaciones) de la Empresa «Fasa-Renault», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 4.º *Ámbito personal*.—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.

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

c) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Jefe de 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 la representación de los trabajadores 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.

d) Aprendices.

e) El personal becado por la Empresa para completar su formación teórico-prácticas (entre otros, los llamados a efectos internos de la Empresa, Becarios y Numerarios).

Art. 5.º *Ambito temporal*.—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1980, y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática 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 que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 6.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. 7.º *Sustitución de condiciones*.—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 trabajadores.

Quedan a salvo las garantías personales establecidas en el artículo 8.º del presente Convenio.

Art. 8.º *Garantías personales*.—Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores:

- Plus de percepciones consolidadas (PPC).
- Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).
- Plus de premio por título.

También se mantendrán con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose, los pluses creados antes de 1968, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

Art. 9.º *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 homologara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar su contenido globalmente.

Art. 10. *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 11 miembros como máximo de la representación de los trabajadores, y otros tantos de la representación de la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrarán dos Secretarios de la plantilla de la Empresa, con sus respectivos suplentes, 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 las condiciones de Vocales, tendrán voz y voto.

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decisivo alguno ni voto de calidad, se designará en cada reunión un Presidente moderador. Este cargo será desempeñado alternativamente por un Vocal de la representación de los trabajadores y otro de la empresarial, designados por sus propias representaciones de entre sus componentes.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de tres Asesores, como máximo, que podrán ser ajenos a la Empresa, que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Las convocatorias las cursarán los Secretarios comunicando el orden del día. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa.

4. La Comisión, por medio de sus Secretarios, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación de los trabajadores, en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación de los trabajadores.

5. Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los Vocales presentes, tiene un voto.

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

7. En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión que en este artículo se regula se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva regulación.

CAPITULO II

Jornada y descanso

Art. 11. *Jornada de trabajo*:

1. El número de horas de trabajo real al año para 1980 será de mil novecientas diecisiete coma cinco horas, a las cuales hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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

3. Si efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y periodo de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este Convenio y, por otro, según lo que en éste se pacta, existiera una diferencia favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida parcial o totalmente, a criterio de la Empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del periodo de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

4. Quedan a salvo los derechos y garantías personales y colectivos que resulten por la aplicación, en su día, de la sentencia que se dicte en el expediente número 406'86 pendiente de resolución por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Art. 12. *Calendario*

1. Cada año, la Empresa, una vez conocido el Calendario Oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes a todos o a algunos Centros o Factorías, confeccionará las propuestas de Calendario y horarios correspondientes, que trasladará a la representación de los trabajadores, con objeto de someterla a discusión para llegar a un acuerdo.

2. Mientras se llega a un acuerdo, se prorrogarán la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

3. De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones, entre ambas representaciones en un plazo mínimo de quince días, se remitirá el asunto a la Delegación de Trabajo para su decisión.

4. Cada trabajador cumplirá en cada momento el calendario y horarios vigentes y sin llevarse cuentas individuales, salvo en los casos de cambio de turno o de puestos de trabajo, dispuestos por la Empresa, y vacaciones no colectivas.

En estos casos, se hará el balance del crédito o débito de horas de cada productor cada trimestre.

Se procurará, cuando sea posible, que los trabajadores que no hagan normalmente turno de mañana, noche y tarde roten entrando una semana de noche cuando les corresponda de mañana, y la siguiente cuando les corresponda de tarde.

La regularización de los saldos se efectuará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

De no haber acuerdo, si hay saldo de horas favorable al trabajador, disfrutará días completos, para lo cual la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos. Las fracciones de jornada que resten podrán ser abonadas o acumuladas para el periodo siguiente, dando opción en este caso al trabajador.

Si el saldo es contrario al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación de la misma forma.

La representación de los trabajadores podrá solicitar los datos referentes a saldos individuales de los trabajadores.

5. Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

Art. 13. *Tipos de jornada y turnos*.

1. El trabajo en las Factorías de las provincias de Valladolid, Sevilla y Palencia continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada.

En el Centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida, descansando sábados y domingos. En los demás Centros, salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajarán cuatro horas.

Se exceptúan de estos regímenes de trabajo los Servicios especiales legalmente autorizados.

2. La duración de la jornada diaria y semanal será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse el calendario.

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

La Empresa comunicará a la representación de los trabajadores cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días salvo en caso de urgencia, en que lo hará con un mínimo de setenta y dos horas, para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la Ley.

Art. 14. *Jornada reducida de turno de noche*

1. Los operarios que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de sábado a domingo o de domingo a lunes, en cuatro horas, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

2. El disfrute de esta reducción podrá hacerse, bien dentro de la semana en que se realice el turno de noche, preferentemente en la noche de sábado a domingo o de domingo a lunes, o, si esto no es posible, se acumularán las horas de reducción hasta completar jornadas completas.

3. El derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a la que corresponden las cuatro horas en cuestión.

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos será disfrutado en tiempo, no siendo absorbido o sustituido por devengo o compensación económica de ningún tipo.

5. Cada tres meses los Departamentos o Servicios procederán a efectuar una regularización al personal que efectúa turnos de noche. Si de esta regularización resultara fracción de tiempo de disfrute superior o inferior a las cuatro horas de reducción (según el acuerdo establecido), el trabajador tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente.

Art. 15. *Jornada reducida de verano*

1. Por haber sido suprimida legalmente, no existe ya la jornada reducida de verano ni compensación económica que la sustituya.

2. Sin embargo, los trabajadores que antes del día 1 de enero de 1978 la tengan concedida seguirán disfrutándola, a título personal, o cobrando la compensación correspondiente.

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

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

b) Para los trabajadores afectados, el período de jornada reducida de verano será de 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive.

c) Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Madrid disfrutarán la reducción. Los trabajadores afectados que presten sus servicios en Valladolid, Sevilla y Palencia trabajarán la jornada normal, percibiendo como compensación el valor de la hora que figura en el anexo IV del presente Convenio. Esta compensación se devengará diariamente y proporcionalmente al tiempo diario trabajado en el período referido.

Art. 16. *Vacaciones*A) *Generales.*

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.

2. Para aplicar los veinticinco días laborables, se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales. A estos efectos, en Madrid y Delegaciones también se contarán como laborables los sábados.

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma:

a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.

b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.

c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

5. La expresión «preferentemente» que antecede supone que normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán por los períodos señalados, en verano y Navidad respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de los vehículos, u otras causas graves, la Empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la Magistratura de Trabajo.

6. Derecho y disfrute: Cómputos.

6.1. El derecho al disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3. La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno

de ellos desde el último día de cada período a) o b) hasta el primer día del mismo período del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

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

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

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

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

7. Carácter de las vacaciones: Los períodos de vacación expresados en este artículo comprenden:

— Los veinte días naturales de vacación oficialmente establecidos en la vigente Ordenanza de Trabajo.

— Los dos días laborables, de carácter no absorbibles, correspondientes a las vacaciones estivales, pactados en el Convenio 1970-1971.

— El resto de los días hasta completar los períodos de vacaciones señalados anteriormente, con carácter absorbible.

B) *Complementaria individual en razón a la antigüedad.*

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

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

3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1 de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante el año 1980. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años, y así sucesivamente.

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

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

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

7. En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

8. Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada en todo caso por la Empresa según las necesidades de organización del trabajo.

9. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.

10. El disfrute de estas vacaciones se hará en todo caso sin merma alguna de la productividad, para lo cual la Empresa hará en cada caso las modificaciones en la organización del trabajo que considere necesarias.

11. Las vacaciones por disfrutar correspondientes a derechos nacidos durante 1979 se ejercitarán como plazo límite antes de 1 de julio de 1980.

Art. 17. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.* En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La Empresa se compromete a facilitar el número de horas extraordinarias que se efectúen, a la representación de los trabajadores. Estos datos serán facilitados por períodos mensuales a nivel de Centro de Gastos.

En casos extraordinarios, que deberán justificarse, podrán ser solicitados datos numéricos referentes a otros períodos.

La Dirección de la Empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 18. *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. 19. Ascensos

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador 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 desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel o clave que a título informativo figure en la convocatoria, 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 los párrafos anteriores, quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en otro caso, la Empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

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

- a) Personal con categoría de mando.
- b) Personal de Secretaría
- c) Personal de funciones especiales.
- d) Resto del personal.

6. Las normas que completan y desarrollan lo dispuesto en este artículo figuran en el anexo III de este Convenio.

7. En el caso de que la Empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente Convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada.

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

9. El acceso a cada una de las categorías de entrada de los diversos grupos, subgrupos y especialidades, así como aquellas categorías que no tienen grados de promoción, se hará por el procedimiento que estime la Empresa más adecuado, bien sea con personal del interior o del exterior.

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- a) Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- b) Grupo Subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente Principal.
- c) Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de planos Archivero-Bibliotecario, Aspirante.

Para acceder a las categorías de Auxiliar Administrativo y Técnico bien sean cubiertas con personal del interior o del exterior, será preceptivo superar las pruebas de aptitud requeridas por la Empresa.

10. El acceso al resto de las categorías se efectuará por los procedimientos que se citan en el anexo III.

Art. 20. Consecuencias promocionales de los cambios de puesto

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

2. 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:

- a) Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- b) Antigüedad en la categoría, en el Servicio o Departamento y en la Empresa.
- c) Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en «Fasa-Renault».
- d) Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Art. 21. Cambio de puesto de trabajo.—Se reconocen como causas para el cambio de un trabajador de un puesto de trabajo a otro:

- a) Mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

b) Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.

c) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.

d) Sanción reglamentaria.

En el caso a), se estará a lo que ambas partes acuerden. En el caso b), la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad.

Siempre que el cambio de puesto no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier Factoría. En este caso, el trabajador 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 trabajadores y dándose conocimiento a la representación de los trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo, de 12.000 pesetas mensuales, mientras dure esta situación.

En el caso c), la nueva situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el anexo II sobre disminución de aptitud.

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

Art. 22. Opción a puesto más favorable.—Se establece un sistema que permita al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena (en la misma o en otras Factorías de la misma provincia), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo igualdad de categoría y nivel.

Se constituirán una o más Comisiones en las cuales participará la representación de los trabajadores, que propondrán las correspondientes normas de funcionamiento y aplicación.

Art. 23. Prendas de trabajo.

1. A cada trabajador de nuevo ingreso se le entregarán por la Empresa dos toallas y dos prendas de trabajo. Tales prendas, en caso de puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas de trabajo, serán sustituidas por otras dos de estas últimas.

2. Anualmente se entregará una prenda de trabajo y una toalla a cada trabajador, a partir de la fecha de ingreso, excepto en los casos en que, por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, se acorte este período.

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

4. La entrega de la prenda o prendas implica la utilización de tal manera que de no ser utilizada, pudiendo hacerlo, no se facilitará una nueva prenda.

Art. 24. Prendas de seguridad

1. Los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizar prendas de seguridad firmarán un vale con el recibí correspondiente a la entrega material de aquéllas.

2. La representación de los trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

- a) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
- b) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.
- c) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Art. 25. Seguridad e higiene

1. Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá un Comité de Trabajo a nivel del complejo «Fasa-Renault», que estará formado por dos miembros de cada uno de los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría, elegidos o designados por y de entre los representantes de los trabajadores en dichos Comités.

Este Comité de trabajo se podrá reunir ordinariamente cada dos meses. A instancia de la Empresa o de la mayoría de los miembros de este Comité, podrán acordarse reuniones conjuntas sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Prevención en Medicina Laboral.

2. Del seno del Comité de Seguridad e Higiene de cada Factoría, se nombrará una Comisión integrada por miembros de la representación de los trabajadores y del Servicio Médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la Medicina Laboral.

Ante situaciones de discrepancia en esta Comisión, podrán recabarse, de acuerdo ambas partes, informes de asesoramiento de los Organismos Médicos Oficiales especializados.

Art. 26. Ejecución de acuerdos en materia de Seguridad e Higiene.—La realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de Factoría o por la Dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la Empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida, determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO IV

Régimen de personal

Art. 27. Ingreso de personal

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo para 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.

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

2. Se procurará que los hijos y hermanos de los trabajadores tengan preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar plazas en plantilla de la factoría, dentro de cada uno de los grupos y categorías profesionales establecidos.

3. Las plazas de aprendices se ocuparán preferentemente con familiares en primer grado del trabajador, dando lugar a que, siempre que sean aprobados en el examen de ingreso, se ocupen el 80 por 100 de dichas plazas por los mismos. Se entiende por familiares en primer grado los hijos y hermanos por consanguinidad del trabajador.

4. Cuando se produzca una vacante que haya de cubrirse interinamente, la Empresa podrá, a su elección, contratar a una persona del exterior o bien cubrir la plaza con un trabajador que pertenezca a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de este trabajador durante el tiempo que dure la interinidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de «Fasa-Renault» como interino.

Igual criterio podrá seguirse con los Aprendices que se encuentren en situación de expectativa de destino.

Art. 28. Periodos de prueba

1. Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el periodo de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

2. Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador 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 10 veces la retribución primaria correspondiente a un día.

Art. 29. Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

A) Excedencias.

I. Modalidades.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia por una sola vez, a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad, en las siguientes condiciones:

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

2. Por otras razones, se concederá excedencia de seis meses. Podrá concederse una prórroga por otros seis meses en casos justificados.

3. Se concederá excedencia a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, a petición propia, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su cónyuge, si fuera necesario para la atención y cuidados de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

5. Se podrá conceder una segunda opción de excedencia, cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

6. En todo caso, el número de trabajadores en excedencia no podrá ser superior al 2 por 100 de la plantilla de la factoría.

II. Situación especial de la mujer trabajadora.

La situación de la mujer trabajadora que contraiga matrimonio y la excedencia de la misma por razón de alumbramiento se regirán por las disposiciones legales vigentes.

El importe de la indemnización, para el caso de rescisión de

contrato por matrimonio, será el resultado de multiplicar la retribución primaria de un mes correspondiente a la última situación profesional de la trabajadora por el número de años que lleve trabajando en la Empresa, hasta un límite máximo de nueve, contándose a estos efectos como año completo una fracción de seis meses o superior.

En los casos de rescisión de contrato o excedencia por razón de matrimonio, 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 excedencia, respectivamente, será la del término de la licencia reglamentaria a que por causa del matrimonio tuviera derecho.

Si estando la trabajadora en situación de esta excedencia falleciera su marido, podrá solicitar el término de la excedencia antes de transcurrido el plazo para el que se le concedió, adjudicándosele la primera vacante que se produzca dentro de su categoría.

III. Procedimiento y condiciones.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la Dirección, que el trabajador entregará a su Jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Asuntos Sociales. Deberá ser efectuada 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 el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquélla 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 trabajador en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

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

B) Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

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

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

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo postestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaran permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

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

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar dentro del plazo de reserva de su puesto dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Art. 30. Permisos, licencias y facilidades para estudios

A) Licencias y ausencias retribuidas.

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con diez días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación del sustituto, si procede.

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

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

Se adjuntan a continuación los cuadros debidamente documentados de licencias y ausencias retribuidas.

Cuadro de licencias, ausencias. Facilidades concedidas a los trabajadores

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir						Justificantes	
			Retr. Prim.	Prima	Jefe Equipo	P.P.C.	Anti-güedad	P.D.A.		Turnicidad
1	Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
2	Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3	Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
4	Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5	Alumbramiento de esposa.	Dos días laborables. Ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	SI SI	SI NO	SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	SI NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
6	Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia.
7	Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres.	Un día natural.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
8	Traslado de domicilio habitual. (Traslado de enseres.)	Un día laborable.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificación del Servicio de Empadronamiento.
9	Enfermedad y consulta médica:									
	a) Consulta a especialistas S.O.E. prescrita por médico de cabecera.	Por el tiempo necesario, máximo cuatro horas-día.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Copia volante médico cabecera S. O. E. y justificante asistencia al médico especialista S. O. E.
	b) Otras consultas médicas.	Hasta dieciséis horas al año, máximo cuatro horas-día.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del médico del S. O. E. u otras instituciones sanitarias.
	c) Enfermedad justificada.	Cuatro primeros días año el 50 %	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del médico del S. O. E. o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.
10	Accidente de trabajo.	Día accidente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante Servicio Médico FASA o de otras Instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Servicio Médico de FASA.
11	Lactancia.	Una hora-día seguida de reducción (nueve meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	—
12	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
13	Deber inexcusable de carácter público:									
	a) Elecciones.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación de la Mesa electoral.
	b) Tribunales ordinarios:									
	— Testigo.	Por el tiempo necesario.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Citación.
	— Demandante.	—	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	—
— Demandado.	—	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	—	
c) Magistratura de Trabajo:										
— Testigo.	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación.

		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación.
	— Demandante (si prospera la reclamación).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
	— Demandante (si no prospera la reclamación).	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
	d) Citación a quintas.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la citación.
14	Donación de sangre.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Extracciones factoria. Visto bueno Servicio Médico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.
15	Facilidades para la protección social y profesional de los trabajadores:								
	a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones:								
	1. Permiso para exámenes finales o parciales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado del Centro Escolar.
	2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Centro Escolar.
	b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos:								
	1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado(s) asistencia(s) expedido por el Centro Escolar.
	2. Permiso no retribuido.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado(s) asistencia(s) expedido por el Centro Escolar.

Nota importante: Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por la Ley.

NOTAS:

Retribución: La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100 por 100 de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9, c), «Enfermedad justificada», que se retribuirá al 50 por 100, no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

Vacaciones: Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquéllas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Puentes: El disfrute de los días denominados «Puente» no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.

Operación anginas de hijos: La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.

Donación de sangre y consultas médicas: En casos debidamente justificados, podría concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: Cuatro horas.

La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.

Las modificaciones introducidas en el presente cuadro de licencia respecto del Convenio anterior sólo tendrán efectos desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores.

Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

Motivo de licencia	Tiempo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia (1)	Provincia limítrofe (1)	Otras provincias (1)
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cinco días naturales.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Alumbramiento de esposa.	Dos días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Dos días laborables.	Tres días naturales.	Cuatro o cinco días naturales.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cuatro días naturales.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Dos días naturales.	Tres días naturales.	Cuatro días naturales.

(1) Estos conceptos vienen referidos a la provincia en que presta su trabajo el trabajador afectado.

4. En casos muy excepcionales apreciados por la Empresa, podrán concederse licencias o permisos por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos.

5. Cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador de dietas, salarios o cualquier otra retribución, la Empresa podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

B) Permisos para exámenes.—La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como a los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

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

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

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refieren los párrafos anteriores.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna en sus derechos laborales. No obstante, si éste hiciere uso indebido del permiso concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su centro de trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable:

a) Para estudios: La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de un Centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurre a oposiciones para ingresar en Cuerpo de funcionarios públicos.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la representación de los trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.

8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.

9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la representación de los trabajadores), que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un solo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en las relaciones que al efecto se confeccionan y que se publicarán en los tablones de anuncios de todas las factorías.

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen podrán pedir cambio de turno con aquéllos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que viniesen percibiendo, siempre que no tengan derecho por su parte a solicitar turno más favorable para estudios.

Cuando concurren varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno, se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de la aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito a un solo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

b) Para asuntos particulares: La Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores, siempre que avisen al mando correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas.

D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.—La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la Empresa.

2. Que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la Empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un Centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.

4. Que el curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la Empresa, de acuerdo con la titulación obtenida (pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo, lo que daría derecho a turno fijo en las condiciones legales).

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

6. Que siga prestando sus servicios sin modificación del régimen de turnos al que esté adscrito.

7. La reducción de jornada se aplicará en los propios términos establecidos en la Ley.

8. Si las clases coincidieran uno o más días con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

E) Donación de sangre.—Las licencias por este concepto se concederán normalmente para la segunda mitad de la jornada, en las condiciones que se establecen en el cuadro de licencias.

Las donaciones que hayan de realizarse en otro momento de la jornada por aviso médico urgente, darán lugar a licencia por el resto de la jornada, debiendo acreditar el donante posteriormente la urgencia por justificante expedido por el Centro sanitario correspondiente.

F) Licencias o permisos no retribuidos.—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

G) Autorización de salidas.—En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de factoría o centro, anotándose tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de reincorporación al mismo.

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

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

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

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

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

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

Art. 31. *Vía de reclamación.*—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad.

Las reclamaciones podrán ser: individuales o colectivas.

El procedimiento será el siguiente:

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

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

C) Si el Jefe del Departamento, en el plazo de cuatro días laborables, no contesta o su contestación no fuera satisfactoria, se podrá recurrir a la Dirección, presentando recurso por escrito en el Departamento de Asuntos Sociales.

D) Las reclamaciones no susceptibles de espera por la urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al Jefe del Servicio o Jefe del Departamento, previo permiso del Jefe inmediato, el cual no lo denegará siempre que éste no la resuelva favorablemente.

La Dirección dispondrá de un plazo de siete días laborables para contestar al trabajador.

Durante la tramitación de la reclamación el trabajador podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes, y en los casos en que hubiera lugar, a los Organismos competentes.

E) Todas las reclamaciones serán contestadas por la Empresa por escrito.

F) Las reclamaciones relativas a valoración de puestos de trabajo, rendimientos, etc., que tengan establecido un procedimiento de reclamación, o petición específica ante alguna de las Comisiones establecidas en el presente Convenio, se tramitarán con arreglo a las normas específicas que se regulan en tales casos.

G) 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. 32. *Plantillas y registro de personal.*—La Empresa suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Se mantiene la obligatoriedad de llevar registro general del personal dentro de la Empresa; como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores que a continuación se detallan:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento del trabajador.
- 3.º Fecha de ingreso en la Empresa.
- 4.º Cargo o puesto que ocupa.
- 5.º Categoría profesional a que es adscrito.
- 6.º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7.º Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

La Empresa, todos los años, publicará, figurando en los sitios de costumbre, la lista, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal de plantilla que integra los respectivos grupos profesionales dentro de los tres primeros meses del año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal a través de los representantes de los trabajadores, en su caso, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Art. 33. *Reconocimiento de antigüedad.*—A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, el tiempo que los trabajadores hubieran permanecido en las categorías de Aprendiz, Pinche, Aspirante, Botones y en la situación de numerario.

La aplicación de estos efectos (económicos o de otro tipo) sólo tendrá lugar a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 34. *Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.*—En el caso de que un trabajador esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un Servicio Médico de la Empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un Órgano médico de funcionamiento colegiado formado por varios Médicos pertenecientes a otros Servicios Médicos de la propia Empresa distinto del que formuló el diagnóstico recurrido.

CAPITULO V

Servicios sociales

Art. 35. *Comisiones de Asuntos Asistenciales*

1. En cada una de las Factorías de Montaje-1 y Montaje-2, Carrocerías y Motores de Valladolid, en la de Sevilla, en la de Palencia y en el Centro de Madrid se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos Vocales miembros de la representación de los trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

2. Se constituirá también una Comisión Central Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por siete Vocales de la representación de los trabajadores de las Comisiones locales (uno por cada una de ellas) y otros siete nombrados por la Empresa (y sus respectivos suplentes que en el caso de los trabajadores serán el resto de los miembros de cada Comisión local respectiva).

3. En cada una de las Comisiones, cada una de las partes nombrará, de entre los respectivos Vocales, un Secretario; ambos Secretarios actuarán conjuntamente.

4. En cada reunión actuará de Presidente-Moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión alternativamente, un Vocal de cada representación.

5. Son facultades y fines de las Comisiones locales y de la Central (cada una en su ámbito) únicamente los estudios y propuestas a la Empresa relacionados con casos concretos y aspectos generales referentes a temas que se consideran como de asistencia social y que no sean objeto de tratamiento por ninguna Comisión Mixta específica del tema que se considere, salvo que la representación de los trabajadores y la Empresa lleguen al acuerdo de supresión de alguna Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

6. Las Comisiones Asistenciales podrán estudiar y hacer propuestas a la Empresa sobre los siguientes temas:

- Becas y bolsas para estudios.
- Premios.
- Venta de vehículos a productores.
- Venta de piezas sobrantes de vehículos.
- Otros temas, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y de la Empresa.

7. Los Vocales de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Comisiones Asistenciales podrán organizarse funcionalmente en subcomités especializados en los diversos temas, previo acuerdo tomado en la Comisión Asistencial Local o Central correspondiente al ámbito del subcomité.

8. Cada una de las representaciones (de los trabajadores y de la Empresa), en cada Comisión Paritaria, tendrá un voto, cualquiera que sea el número de miembros asistentes a la reunión en que haya de procederse a votación.

9. Reuniones: Las reuniones ordinarias se celebrarán con una periodicidad mensual, en el caso de las Comisiones locales, y trimestral, en el de la Comisión central.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifiquen, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones locales y de cinco días laborables en las de la Comisión central.

10. Las normas de funcionamiento de la Comisión central serán elaboradas mediante acuerdo por la propia Comisión.

Las correspondientes a las Comisiones locales serán elaboradas por ellas mismas y propuestas para su aprobación a la Comisión central.

Art. 36. Venta de piezas sobrantes.—La Empresa, como viene haciéndolo a través del denominado «Almacencillo», normalmente ofrecerá en venta a sus trabajadores, antes de ofrecerlas a otras personas (y salvo en casos especiales), aquellas piezas del automóvil almacenadas como material inmovilizado que decida poner en venta por no tener prevista su utilización por parte de la propia Empresa, ni su destino a la red comercial, ni proceda su devolución a proveedores.

Para ello, la Empresa suministrará a la representación de los trabajadores la lista de las piezas que haya decidido vender, y la mencionada representación acordará con la Empresa el sistema de venta a los trabajadores que considere más apropiado.

Art. 37. Comedores.—Con objeto de facilitar la comida en los recintos de los centros de trabajo a precio económico, «Fasa-Renault» mantendrá los comedores y servicios correspondientes actualmente en funcionamiento e implantará otros nuevos, siempre que sea obligatorio o la Empresa lo considere conveniente.

En los Centros donde exista comedor se formará una Comisión Paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la Empresa para ayudarlo en la dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

Art. 38. 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.

El Vocal-patrono representante de los trabajadores en la Fundación será elegido por la representación de los trabajadores.

Art. 39. 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 trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedio mensual de 250 pesetas por afiliado.

Art. 40. Créditos.—La Empresa seguirá su política de créditos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

Art. 41. Premios.—Se regularán por las normas establecidas en el anexo número 6 del presente Convenio.

Art. 42. Cursillos de formación profesional y culturales.—La Empresa organizará los cursillos de formación culturales y de aquellas especialidades que considere convenientes, informando previamente a la representación de los trabajadores, con la debida antelación, sobre el contenido y desarrollo de los mismos, pudiendo la representación de los trabajadores presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Art. 43. Economato laboral.—La Empresa mantendrá el servicio de Economato en aquellas localidades en que por el número de trabajadores de su plantilla así lo dispongan las leyes vigentes.

Art. 44. Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

— 353 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).

— 432 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 3.530 pesetas y 4.320 pesetas, respectivamente, se abonará en septiembre, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

En el caso de hijo subnormal, la ayuda escolar tendrá siempre la cuantía máxima de las dos anteriormente citadas y comenzará a percibirse desde la edad en que la subnormalidad sea conocida hasta los veinte años inclusive.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda de 2.000 pesetas mensuales para los hijos subnormales, durante los doce meses del año, desde el momento que sea declarada la subnormalidad hasta los treinta años de edad inclusive.

A estos efectos, el diagnóstico de subnormalidad habrá de ser establecido por la Seguridad Social u Organismo competente.

Art. 45. Seguros complementarios de la Seguridad Social

A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional:

1. Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para todo trabajo cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

B) De accidente no laboral y enfermedad común:

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

C) Normas comunes para ambos seguros:

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

2. A estos efectos, se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito para los casos de muerte y para los restantes la fecha de la Resolución o Sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de Gran Invalidez o Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo. El capital garantizado será en todo caso el asegurado en el momento del hecho causante.

3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la plantilla de la Empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la Aseguradora abonará el capital garantizado en función del siguiente orden de prelación, en forma excluyente a:

- 1.º Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- 2.º Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- 3.º En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

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

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

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

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

Art. 46. Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A) A partir del día primero del cuarto mes consecutivo de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, y siempre que, en su caso, esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la Empresa abonará, por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de los salarios brutos del trabajador en baja.

B) El abono se efectuará teniendo en cuenta lo siguiente:

1.º Los conceptos de retribución primaria, prima de productividad o percepción suplementaria, antigüedad y turnicidad, en su caso, tendrán los importes mes por categoría y nivel o clave en el momento de la baja que figuren en las tablas de retribución y que se confeccionen como desarrollo del presente Convenio.

En el caso de que el trabajador perciba compensación por jornada reducida de verano en los meses en que la misma se

devenga, se incluirá el valor correspondiente en la compensación complementaria.

2.º Por el resto de los conceptos, tales como pluses de nocturnidad, festivo, guardería y otros, se abonará una cantidad, que será siempre la misma, durante el período en que se perciba el complemento objeto de esta regulación, y cuyo importe será equivalente al promedio correspondiente por estos conceptos, durante los tres meses de calendario inmediatamente anteriores a la baja, excluyendo para este cálculo los devengos correspondientes a los meses en los que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones colectivas (de verano y de Navidad).

3.º Solamente se incluyen para este cálculo las jornadas normales y no las horas extraordinarias ni los trabajos extraordinarios.

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

No serán objeto de compensación económica los períodos de descanso o reducciones de jornada a que el trabajador en activo tuviera derecho, tales como reducción de jornada por trabajo nocturno, descanso para el bocadillo, o cualquier otro.

C) La prestación complementaria será, en consecuencia, la resultante del cálculo previsto en el apartado A), teniendo en cuenta la suma de conceptos integrados en los puntos 1.º y 2.º del apartado B), que tendrá la condición de complemento fijo (salvo los meses de jornada reducida de verano) y se percibirá mientras persista la situación de baja y como límite, hasta que se agote el período de incapacidad laboral transitoria, incluidas sus correspondientes prórrogas.

Expresamente se hace constar que en caso de producirse nuevas bajas por enfermedad o accidente, el período para tener o, en su caso, volver a tener derecho a la prestación a que se refiere este artículo, se computará desde la fecha de la nueva baja, salvo que se trate de recaídas de la misma enfermedad o accidente, en cuyo caso la Empresa lo considerará y decidirá sobre la concesión o no del complemento, siempre que la nueva baja se produzca en un plazo inferior a seis meses desde la última alta.

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la Empresa en su conjunto no supere un índice medio de absentismo a nivel complejo «Fasa-Renault» del 4,55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,72 por 100 para las devenidas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La Empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

D) El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la Empresa.

En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la Empresa.

2. Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias) para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente causa de su baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa le facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

3. Facilitar al personal sanitario encargado por la Empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

E) Cesará el trabajador de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

1. Parte médico de alta.
2. No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.
3. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad o el derivado de accidente, que constituya motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
4. Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la Empresa, el trabajador en baja no esté cum-

pliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.

5. Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la Empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

6. Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

F) La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta será ejecutiva y firme.

G) La retirada del complemento por parte de la Empresa no tendrá carácter de sanción disciplinaria.

H) El cálculo del índice de absentismo se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Número} \\ \text{horas} \\ \text{teóricas} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Vacaciones} \\ \text{y días} \\ \text{descanso} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Reducción} \\ \text{cuatro horas} \\ \text{turno de noche} \end{array} \right\}}$$

En dicho fórmula, el número de horas perdidas viene referido al concepto de enfermedad común o accidente no laboral en los casos del índice que afecta a la prestación complementaria derivada de tales causas y al concepto de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los relativos al índice que condiciona el complemento devenido de estas últimas contingencias.

I) Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1 de enero de 1980, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1980.

CAPITULO VI

Trabajo y retribuciones

Art. 47. *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 trabajadores.

Servirá de base para determinar el rendimiento exigible el desarrollado por los trabajadores 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.

Puesto que en «Fasa-Renault» se trabaja por unidades de tiempo y no a tarea fija ni a destajo:

a) La saturación o carga de trabajo de un puesto, medida a la actividad media exigida y con calidad aceptable, no superará en el período computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.

b) La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

En cada puesto de trabajo se colocará la hoja de operaciones a realizar con sus tiempos.

Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la Empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados.

Al ponerse en marcha una nueva operación o una modificación del puesto, y hasta que sea posible realizar el primer cronometraje, se emplearán tiempos estimados, que serán obtenidos por apreciación.

Se considerarán como tiempos provisionales los obtenidos en el primer cronometraje de un trabajo nuevo o modificado, que se producirá inmediatamente que los servicios técnicos consideren de una garantía mínima la estabilización del método y la práctica del operario.

Se considerarán tiempos definitivos los asignados a cada trabajo en el segundo cronometraje que se realizará en cuanto las condiciones mecánicas y operatorias se encuentren totalmente estabilizadas, no debiendo normalmente producirse después de nueve meses del primer cronometraje para los puestos individuales, ni de quince meses para las cadenas y trabajos colectivos.

Se podrá realizar un tercer cronometraje antes de transcurridos cuatro años desde el lanzamiento de los trabajos nuevos o modificados.

Los tiempos definitivos no podrán ser modificadas, excepto en los casos siguientes:

a) Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.

b) Por mejoras del proceso operatorio o del proyecto del vehículo, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.

c) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.

d) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.

e) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques de chapa, por transporte, recuperación de piezas porosas, etcétera. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

La Comisión Paritaria entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema de rendimientos establecidos, así como las discrepancias que puedan surgir respecto a los periodos de adaptación del trabajador al rendimiento establecido.

Las reclamaciones se interpondrán mediante escrito individual, en un plazo de quince días, a partir del hecho que las motive, y transcurrido aquél se notificará el acuerdo al reclamante y a la Empresa, en un plazo de diez días.

Art. 48. Clasificación profesional

1. Grupo Obrero.

Jefe de Equipo (como se define en la Ordenanza).
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
Oficial tercera de Fabricación.
Mozo Especialista de Almacén.
Especialista.
Peón.
Agente de Producción de primera.
Agente de Producción de segunda.
Agente de Producción de tercera.

En el grupo obrero las categorías de Oficial de primera, segunda y tercera incluyen las especialidades ya reconocidas y desempeñadas en la Empresa y las de Mecánico Probador, Probador, Verificador grupo Obrero, Carretillero y Bombero, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

Con objeto de hacer posible una promoción de los Especialistas de Fabricación, dentro de la naturaleza de las funciones que les son propias, se crea la categoría de Oficial tercera de Fabricación, cuyas plazas serán establecidas según las necesidades de la organización del trabajo, y a las que podrán optar los especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, y mediante la superación de pruebas prácticas de aptitud sobre el trabajo propio de su taller, sección, línea, etcétera, o que habitualmente puedan desempeñar.

A las personas que accedan a esta categoría les podrán ser encomendadas sustituciones de otros trabajadores de su taller, sección, etcétera, y desarrollar cualquiera de las funciones para las que son aptos.

Estos Oficiales de tercera designados mediante este procedimiento no se tendrá en cuenta a los efectos de los porcentajes mínimos que para cada grado de oficialía señala la Ordenanza Siderometalúrgica.

Los criterios por los que ha de regirse esta promoción especial serán desarrollados por la Comisión de Ascensos.

2. Grupo subalterno.

Listero.
Almacenero.
Chófer de turismo.
Conductor de camión.
Conductor de autocar.
Vigilante jurado de Seguridad.
Vigilante.
Vigilante-Conductor.
Cabo de Guardas.
Ordenanza.
Portero.
Conserje.
Telefonista.
Limpiadora.
Botones.
Cocinero.
Ayudante de cocina.
Camarero.
Encargado de Vigilancia.
Encargado general de Vigilancia.
Dependiente auxiliar de economato.
Dependiente principal de economato.

3. Grupo Administrativo:

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

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:

Otros técnicos no titulados.
Jefe de Sección de primera.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe de Sección de tercera.
Agente de Métodos de primera.
Agente de Métodos de segunda.
Agente de Métodos de tercera.
Verificador de primera (grupo técnico).
Verificador de segunda (grupo técnico).
Verificador de tercera (grupo técnico).
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.
Agente de Estudios de primera.
Agente de Estudios de segunda.
Agente de Estudios de tercera.
Técnico de Producción de primera.
Técnico de Producción de segunda.
Auxiliar Técnico de Producción.
Agente Técnico de primera.
Agente Técnico de segunda.
Agente Técnico 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 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.
Jefe de primera. Delineante Proyectista.
Delineante Proyectista B.
Delineante Proyectista A.
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calcador.
Reproductor 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.
Archivero-Bibliotecario.

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.
Técnico de Organización de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Auxiliar.

Técnicos comerciales:

Jefe Comercial de primera.
Jefe Comercial de segunda.
Jefe Comercial de tercera.

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.

La Empresa entregará a la representación de los trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Al objeto de estudiar y, en su caso, determinar nuevas categorías distintas de las que figuran en el Convenio Colectivo

para 1980 y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro de la Comisión de Vigilancia del Convenio, se constituirá una Ponencia Mixta Paritaria encargada del estudio de este tema, con objeto de proponer la inclusión en el próximo Convenio Colectivo de las conclusiones a que se lleguen.

Art. 49. *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 1, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este Convenio.

Art. 50. *Conceptos retributivos para los Centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.*

1. Retribución por jornada ordinaria.—Estará formada por:

a) Retribución primaria.—Es la que corresponde a la categoría profesional del trabajador 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 el anexo número 4 de este Convenio.

b) Percepción variable: Se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el anexo V, «Estatuto de la prima de incentivo a la productividad».

2. Retribuciones especiales:

a) Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de retribución primaria, más la antigüedad.

b) Gratificaciones de marzo y septiembre: Estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo IV que forma parte de este Convenio.

La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero y la de septiembre en la primera quincena de este mes.

c) Antigüedad:

1. Premios por trienios.—Se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cinco.

La tabla de valores correspondientes a los trienios es la que figura en el anexo IV de este Convenio.

2. Premio especial de antigüedad.—Se establece un premio especial de 74.682 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la Empresa.

En el importe de este premio están ya comprendidos los importes que a estos trabajadores les corresponderían por los trienios.

3. Tanto el cómputo de los trienios como el del premio especial se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

d) Pluses:

1. Plus de turnicidad.—Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos se abonará al personal que de forma habitual lo realice un Plus de Turnicidad, que se cifra en 10,90 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. Plus de Trabajo en domingo y festivo.—Se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifra en el 40 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en dichos días.

3. Plus de guardería.—Se abonará para el trabajo realizado con la denominación de «Trabajo de Guardería» un Plus cuya cuantía se cifra en el 80 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los periodos que se determinen para el derecho a este Plus.

4. Plus de nocturnidad.—Se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la retribución primaria.

5. Plus especial de Nocturnidad por jornada fija de noche.—Con independencia del Plus ordinario de Nocturnidad establecido en el número anterior y del beneficio de reducción de la jornada del turno de noche, se establece este nuevo Plus, cuyo importe será equivalente al del Plus de Turnicidad. Para tener derecho a la percepción de este plus se requerirá que el trabajador preste sus servicios en horario fijo de noche durante al menos un mes, contado de fecha a fecha.

La percepción de este Plus es incompatible con el de Turnicidad.

6. 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 de este Convenio.

e) Licencias y ausencias retribuidas.—Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas serán abonadas de conformidad a lo establecido en el cuadro-resumen que se incluye en el presente Convenio en el artículo 30.

Art. 51. *Conceptos retributivos para el centro de trabajo de Madrid y Delegaciones:*

1. Retribución por jornada ordinaria.—Estará formada por:

a) Retribución primaria.—Corresponderá a la categoría profesional y clave del trabajador. Su cuantía viene determinada en tabla que figura en el anexo IV de este Convenio.

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 IV ya citado.

2. Retribuciones especiales:

a) Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de retribución primaria más la antigüedad.

b) Gratificaciones de marzo y septiembre.—Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo IV.

La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero, y la de septiembre, en la primera quincena de este mes.

c) Antigüedad.—Se abonará tal y como se dispone en el artículo anterior para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

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, de Trabajo en domingo y festivo, de Guardería y especial de Nocturnidad por jornada fija de noche, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 50, apartado d), números 2, 3, 4 y 5.

3. Licencias y ausencias retribuidas: Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

Art. 52. *Aplicación de los conceptos retributivos:*

A) Retribución primaria.—Corresponde abonarla en los siguientes casos:

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

2. Licencias reglamentarias.— Permisos para exámenes cuando hayan de ser retribuidos.

3. Vacaciones.

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

Licencias reglamentarias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a la licencia en los casos que se recogen en el cuadro que figura en el presente Convenio.

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

Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad 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 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 febrero y de febrero a septiembre.

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

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

2. Por los días de vacaciones establecidos.

D) Antigüedad.—Se devengará en los mismos casos que la percepción primaria y con las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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 periodo anterior, computado de vacación a vacación.

A los efectos del abono del plus de turnicidad se distinguen las siguientes situaciones:

1. Personal que trabaja en turnos preestablecidos por la Dirección (personal en régimen de trabajo a turnos), de mañana, tarde y noche, o dos cualesquiera de éstos:

a) Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: Cambios de turnos semanales,

quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los productores incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este Convenio, mientras vengán efectuando los cambios de turno.

b) Casos especiales en la rotación (cambio de turno) se produce en un periodo superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etcétera).

Los trabajadores incluidos en régimen de turnos de estas características tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno que dentro del periodo total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de aquellos en que se haya cambiado de turno.

c) No se considerará en régimen de trabajo a turnos el productor que aun teniendo un horario coincidente con uno cualquiera de los turnos, por haberlo solicitado voluntariamente o por cualquier otra causa, no efectúe rotación normal del horario.

d) En el caso de que un productor comience o cese en el régimen de trabajo a turnos comenzará o cesará, respectivamente, su devengo del plus de turnicidad, coincidiendo con el primero o el último día de su inclusión en este régimen de trabajo.

2. Trabajadores con horario fijo que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal. Se devengará el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

F) Plus de nocturnidad.—Se devengará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas.

G) Plus de trabajo en domingo y festivo.—Los trabajadores que, con desplazamiento de su descanso semanal reglamentario, trabajen en domingo, y los que trabajen en festivos, sin que reúnan conjuntamente las circunstancias de obligatoriedad y habitualidad o periodicidad requeridas para el derecho al «Plus de Guardería», percibirán, independientemente de los demás conceptos salariales a que tuviere derecho, un «Plus de Festivos» de cuantía señalada en el artículo 50 por el tiempo de presencia del trabajador, que esté comprendido en los horarios que rijan en cada momento, correspondientes:

— Para el domingo, al horario del turno de tarde del sábado y los turnos de mañana, tarde y noche del domingo.

— Para el festivo, al horario del turno de noche de la víspera, y los turnos de mañana, tarde y noche del festivo.

En el momento actual, las horas que determinan los periodos anteriores son:

— Para el domingo.

En Valladolid y Palencia.—Desde las catorce horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

En Sevilla.—Desde las quince horas del sábado hasta las siete horas del lunes.

— Para el festivo:

En Valladolid y Palencia.—Desde las veintidós horas del día inmediato anterior al festivo hasta las seis horas del día siguiente al festivo.

En Sevilla.—Desde las veintitrés horas del día inmediato anterior al festivo hasta las siete horas del día siguiente al festivo.

El «Plus de Festivos» es incompatible con el «Plus de Guardería».

H) Plus de Guardería.—Los trabajadores que por desempeñar puesto de trabajo de especiales características, tales como de actividad continuada, vigilancia, guardería médica, etcétera, tengan obligación de trabajar de forma habitual o periódica, en domingo o festivo, y en consecuencia tengan su descanso semanal o festivo en otro día, percibirán como compensación de esta exigencia un «Plus de Guardería» de cuantía señalada en el artículo 50 de este Convenio.

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el «Plus de Domingos y Festivos».

Este «Plus de Guardería» es incompatible con el de domingos y festivos.

A efectos del reconocimiento del derecho y percepción del plus se requerirá:

1.º Que el trabajador tenga obligación de trabajar en dicho puesto, domingos o festivos. Se considera obligatorio cuando su falta al trabajo en dichos días, sin causa justificada, pueda ser constitutivo de falta laboral y ser sancionado como ausencia injustificada al trabajo.

2.º Que la obligación de trabajar en domingo o festivo tenga carácter habitual o periódico. Se entiende por habitual el trabajo que, respondiendo a los planes de organización previstos por la Empresa para el puesto en cuestión, se realice de forma continua o periódica.

Se entiende por trabajo periódico aquél que se realiza obediendo a unos ciclos concretos marcados por la Empresa, dentro de los planes de organización del puesto y descartando todos aquellos ejecutados de forma esporádica o aislada.

3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de

estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

4.º Que el trabajo en domingo o festivo comporte un descanso semanal compensatorio.

La Empresa deberá declarar, expresamente, los puestos con derecho al Plus de Guardería, cuando reúnan los requisitos anteriormente indicados.

I) Vacaciones.—Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución primaria, prima o percepción suplementaria, antigüedad, turnicidad y plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

J) Reducción del tiempo de trabajo real al año.—Las reducciones en el tiempo de trabajo real anual, tanto las concedidas en anteriores Convenios como las producidas por otras causas, hasta llegar a la jornada que figura en este Convenio no implicarán merma de retribución alguna.

K) Plus especial de nocturnidad, por jornada fija de noche.—Se aplicarán como normas complementarias las que rijan para el plus ordinario de nocturnidad.

Art. 53. Conceptos retributivos a efectos legales:

I. Clasificación:

A. Por aplicación de la normativa de ordenación del salario, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

Salario base: Se fija como salario base el importe de la retribución primaria.

Complementos salariales.—Los diferentes complementos salariales pactados quedan distribuidos, atendiendo a su naturaleza, del siguiente modo:

— Personales:

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC).

Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

Pluses creados antes de 1966 (a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 del actual Convenio).

Compensación por jornada reducida de verano.

— De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de Equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de Guardería.

—Por calidad y cantidad de trabajo:

Prima de incentivo a la productividad para Valladolid, Sevilla y Palencia y percepción suplementaria para Madrid.

Horas extraordinarias:

— Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de marzo.

Gratificación de septiembre.

— Los pluses creados antes de 1966, a que se refiere el apartado 2.º del artículo 8 de este Convenio, son:

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapa.

Gratificación de servicio de incendios.

Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

II. Principios generales sobre retribución:

A. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal serán satisfechos 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 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. 54. Plus de percepciones consolidadas.—Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

Art. 55. Revisión salarial. En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100 de incremento una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión, en el exceso del índice sobre el porcentaje citado, que se aplicará a las tarifas salariales vigentes el 1 de enero de 1980, de los conceptos retributivos comprendidos en los anexos IV y V de este Convenio. Esta Revisión tendrá efecto al 1 de enero de 1980.

El cálculo para determinar el exceso citado se efectuará comparando el IPC del mes de junio de 1980 (una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo con el mismo índice del mes de diciembre de 1979, tomando éste como base igual a 100.

CAPITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 56. *Faltas y sanciones.*—Se aplicará lo dispuesto sobre las faltas y sanciones en la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, y demás disposiciones legales.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este plazo no es aplicable al caso en que la sanción consista en despido.

Art. 57. *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.*—La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales de las faltas leves, graves o muy graves, tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años, respectivamente, de la notificación de la sanción al interesado.

La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia.

Art. 58. *Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.*—Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada, que no sean debidamente justificados, se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Art. 59. *Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.*—Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves de acuerdo con la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, la Empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior, aplicando automáticamente el régimen de sanciones contenido en dicha Ordenanza.

La suspensión, para lo sucesivo, del sistema de penalización será comunicada por escrito al trabajador afectado, manteniéndose vigente hasta que la Dirección acuerde reintegrarle al mismo, o cuando transcurran sin comisión de ulteriores faltas de esta naturaleza, los plazos establecidos en el artículo de este Convenio sobre «Anulación de notas desfavorables».

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Art. 60. *Facilidades para la representación de los trabajadores.*—Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las representaciones centrales de la Empresa y de los trabajadores en las reuniones de la Comisión Negociadora de fechas 13 de septiembre de 1978 y 3 de octubre de 1978 (actas números 5 y 8), en sus propios términos.

Art. 61. *Comité Intercentros.* Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que tendrá como funciones las de ser informado, informar, tratar y negociar con la representación de la Dirección de la Empresa los temas ordinarios laborales que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa, salvo para la negociación del Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el referido Estatuto de los Trabajadores.

Los puestos del Comité Intercentros se repartirán siguiendo normas análogas a las que en el artículo 71, apartados 1 y 3, letra b, del Estatuto de los Trabajadores, se establecen para el reparto de los puestos de los Comités de Empresa.

Estas normas serán las siguientes:

1.ª Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente, dentro de la Empresa, al número de trabajadores que formen los dos Colegios de Técnicos y Administrativos por un lado y de obreros y subalternos por otro.

Si en la división resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fuesen iguales, la adjudicación será por sorteo.

2.ª Del número de puestos correspondientes a cada Colegio, según el apartado anterior, se atribuirá a cada candidatura de las presentadas en cada Colegio en las últimas elecciones sindicales celebradas para Comités de Empresa, mediante el sistema de representación proporcional, el que resulte del cociente de dividir el número de sus votantes por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puestos sobrentes se atribuirán a la candidatura o candidaturas que tengan un mayor resto de votos.

Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los centros de trabajo.—Los puestos se distribuirán entre los centros de trabajo proporcionalmente a sus respectivas plantillas, fijando un número total lo más reducido posible.

Art. 6. *Secciones Sindicales.*—Admitida que la relación laboral Dirección de Empresa Trabajadores puede tener unos canales de participación distintos y en paralelo, cuales son, por un lado, los Comités de Empresa, como órgano representativo y colegiado de defensa de los intereses de los trabajadores en el seno de la Empresa, y, por otro, las Secciones Sindicales, como

antes que representan y defienden los programas de acción de una Central Sindical legalmente constituida con implantación suficiente en el seno de la Empresa; y regulado en el Estatuto de los Trabajadores la constitución, funcionamiento, garantías, etcétera, de los Comités de Empresa, la Dirección de la Empresa reconoce también a las secciones sindicales de Centrales Sindicales legalmente establecidas, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etcétera, que luego se dirán, pero bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de jurisdicción y competencia con los Comités de Empresa, tal y como para éstos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

1. Condiciones:

1.1. Se reconoce que en cada uno de los actuales siete centros de trabajo del complejo «Fasa-Renault» (montaje-1, montaje-2, carrocerías y motores de Valladolid, Palencia, Madrid y Sevilla) cuando el número de votos obtenidos por una Central Sindical sea superior al 20 por 100 de los votantes en las elecciones celebradas dentro del propio Colegio Electoral, dicha Central Sindical podrá designar un Delegado sindical que ha de pertenecer a la plantilla de su centro de trabajo.

Se aclara que, aun en el caso de que una Central Sindical supere el porcentaje antes aludido en cada uno de los dos Colegios de algún centro, solamente podrá tener un Delegado sindical en cada centro de trabajo.

1.2. El porcentaje antes aludido se referirá al resultado de las elecciones celebradas para representantes de los trabajadores (Comités de Empresa) en 1978, en los centros de Valladolid, Madrid y Sevilla, y en noviembre de 1979, en el centro de Palencia.

Para el futuro, las Secciones Sindicales y sus correspondientes Delegados se constituirán, subsistirán o dejarán de existir como tales en cada momento, en función de que en las últimas elecciones sindicales celebradas hayan superado o no el citado porcentaje del 20 por 100 de los votos sobre el total de votantes de cada Colegio electoral.

2. Funciones:

2.1. Representar y defender los intereses del Sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2.2. Participar, con voz pero sin voto, en las reuniones de órganos: Comités, Comisiones, etcétera, que se constituyen en el seno de la Empresa, y siempre y cuando éstos expresamente admitan su presencia.

2.3. Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del centro de trabajo, pero fuera de las horas de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.

2.4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley.

3. Garantías.—Para el desempeño de sus funciones, el Delegado sindical dispondrá de las siguientes facilidades y garantías:

a) Disponer conjuntamente con las demás Secciones Sindicales de tablones de anuncios y de un local en cada centro de trabajo, cuando ello sea posible.

b) Cuando el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo (deberá notificar previamente a su mando de las ausencias que precise de su puesto de trabajo).

4. Obligaciones del Delegado sindical:

4.1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones cualquier propaganda, escrito, documento, etcétera, el Delegado sindical deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa, responsabilizándose del contenido de la misma. En el supuesto de que la información difundida o publicada resulte lesiva para los intereses y buen nombre de la Empresa o de cualquiera de sus miembros, o contravenga las disposiciones legales vigentes, la Dirección de la Empresa requerirá al Delegado sindical responsable para que retire inmediatamente la información publicada. De reincidir el Delegado sindical en tal proceder, la Dirección de la Empresa, oída la Central correspondiente, podrá retirar el reconocimiento de la Sección Sindical a la Central Sindical en el centro de trabajo donde se produzca.

4.2. El Delegado sindical deberá guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

4.3. El Delegado sindical respetará los derechos, en cuanto a utilización de tablones y local, de las demás Secciones Sindicales reconocidas en su centro de trabajo.

5. Cláusula transitoria.—La regulación que aquí se establece tiene carácter provisional y transitorio hasta la publicación y entrada en vigor de la normativa legal que regule esta materia, momento en el cual quedará este régimen sin efecto y será de aplicación la nueva normativa legal. No obstante, ambas representaciones se reunirán para estudiar la aplicación de dicha normativa legal.

CAPITULO IX

Otras disposiciones

Art. 63. *Movilidad.*—Sin perjuicio de sus facultades legales y sin detrimento de su capacidad de decisión, la Dirección de

la Empresa está dispuesta a aceptar una participación de la representación de los trabajadores en estos temas, a través de la creación de una Comisión Mixta Central que durante la vigencia de este Convenio elabore un proyecto de normas sobre los mismos.

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1. Ambito del Reglamento.—El presente Reglamento completa lo dispuesto en los artículos 49 y otros de este Convenio, en relación con la valoración de puestos de trabajo y su aplicación.

2. Puesto de trabajo.—Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un productor.

3. Valoración de los puestos:

3.1. Será realizada por la Empresa en las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia, de acuerdo con el artículo 49 de este Convenio y las normas contenidas en este Reglamento.

3.2. 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.

3.3. 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 trabajador y la Empresa están obligados a cumplir las normas de seguridad y emplear los medios de protección, existentes en el momento de efectuar su valoración.

3.4. A efectos informativos, en la sede de cada representación de los trabajadores de cada centro de trabajo existirá un ejemplar del manual de valoración a disposición de los trabajadores para su consulta.

4. Asignación de niveles.—La Empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos.

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

4.1. A los puestos ocupados por trabajadores de nuevo ingreso durante el periodo de prueba en la Empresa.

4.2. A los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que hayan superado el periodo de prueba, siempre que sea necesario un periodo de formación y hasta un máximo de dos meses de su permanencia en el puesto.

4.3. 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 la representación de los trabajadores.

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

5. Consolidación de niveles.—Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un trabajador 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. Comunicación de niveles.—La comunicación de niveles será hecha siempre por la Empresa.

Cuando un trabajador sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a ocho días laborables.

Se comunicará por escrito:

a) El nivel provisional en los casos en que proceda, haciendo constar de forma expresa este carácter de «provisional».

b) El nivel resultante de una revisión efectuada, tanto por iniciativa de la Empresa como por reclamación del titular del puesto.

c) La ocupación de un puesto con carácter temporal cuando éste sea de superior nivel.

Se considerará comunicado al trabajador, a efectos de consolidación, el nivel que haya servido de base para el cálculo del recibo mensual de salarios, percibido por el trabajador, distinguiéndose en este recibo si el nivel es provisional o definitivo.

7. Nivel y retribución.—La retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo 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 el trabajador 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 puesto de distinto nivel durante la misma jornada, en el superior de los que correspondiese a los que hubiera ocupado.

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

8. Revisiones de la valoración:

8.1. La Empresa podrá efectuar por propia iniciativa la revisión de la valoración de los puestos en cualquier momento. Para ello, se establecen los siguientes plazos:

a) El Departamento peticionario dispondrá de un plazo de quince días naturales para cursar dicha petición al Departamento de Valoración, a contar desde la fecha de la entrega del cuestionario por el trabajador a su Jefe inmediato.

b) El Departamento de Valoración efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales, contados desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

c) La Empresa comunicará por escrito el resultado al trabajador, en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración al Departamento peticionario.

d) Cuando la gran cantidad de puestos a valorar haga inviable el cumplimiento de estos plazos se comunicará tal circunstancia a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración.

e) En todo caso se considerará comunicado el nivel resultante de la valoración al trabajador, una vez transcurridos los setenta y cinco días naturales desde la entrega del cuestionario al Jefe inmediato.

f) A estos efectos no serán computables los periodos de valoraciones que se establezcan.

8.2. Los efectos económicos de una revisión tendrán retroactividad desde la fecha de recepción, por parte del Jefe inmediato, del cuestionario debidamente diligenciado por el titular del puesto.

9. Reclamaciones.—El trabajador disconforme con el nivel definitivo del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación, cuyo trámite y tratamiento serán los siguientes:

a) Preparación de la reclamación.—El trabajador formalizará su reclamación por escrito, en impreso normalizado, por cuadruplicado, en el que expondrá las razones de su disconformidad con el nivel asignado al puesto.

También efectuará la descripción del puesto de trabajo utilizando un ejemplar del cuestionario destinado al efecto.

Los impresos de reclamación y cuestionario de descripción de funciones serán solicitados por el trabajador a su Jefe inmediato, el cual se los facilitará.

b) Presentación de la reclamación.—La hará el trabajador reclamante ante su Jefe inmediato, al que entregará los cuatro ejemplares diligenciados del impreso de reclamación y el cuestionario conteniendo la descripción del puesto de trabajo.

El Jefe inmediato admitirá siempre la reclamación y devolverá al reclamante uno de los ejemplares de la reclamación diligenciado con su firma y la fecha de entrega de la misma para que le sirva de justificante, procediendo a dar al resto de la documentación el curso que se establece en los apartados siguientes:

c) Tramitación por parte del Departamento.—El Jefe receptor de la reclamación enviará los tres ejemplares restantes y el cuestionario al Jefe del Departamento, que se quedará con un ejemplar y tramitará en un plazo de quince días naturales, contados desde la fecha de entrega por el trabajador del cuestionario al Jefe inmediato, los dos ejemplares restantes:

— Al Departamento de Valoración, un ejemplar de la reclamación y el cuestionario revisado y firmado por el Jefe del Departamento. (De no estar conforme el Departamento con la descripción efectuada por el reclamante, hará constar las observaciones y puntualizaciones que estime oportunas en el lugar del cuestionario reservado con este objeto).

— Al Comité de Valoración (Secretario de la representación de los trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

d) El Departamento de Valoración efectuará su estudio en un plazo de cuarenta y cinco días naturales desde la fecha de recepción de la documentación correspondiente.

e) Contestación de la Empresa.—La Empresa dispondrá de un plazo de quince días naturales para contestar por escrito al reclamante, contados desde la fecha de la comunicación del Departamento de Valoración al Departamento a que pertenezca el titular.

f) En el caso de que la acumulación de reclamaciones hiciera muy difícil o prácticamente imposible el cumplimiento de estos plazos, la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración tal circunstancia.

g) En todo caso se considerará comunicado al trabajador el nivel resultante, transcurridos setenta y cinco días naturales desde que ésta entregó las hojas de reclamación y el cuestionario a su Jefe inmediato.

h) A estos efectos no serán computables los periodos de vacaciones que se establezcan.

i) Conformidad o disconformidad del reclamante con la

contestación de la Empresa.—Recibida por el reclamante la contestación de la Empresa, expresará siempre por escrito su «conformidad o desconformidad» con el resultado, en ejemplar por cuadruplicado, siendo la distribución como sigue: un ejemplar para el interesado y el resto para el Departamento, quien archivará uno y remitirá los otros dos, uno al Comité Mixto de Valoración (Secretario de la representación de los trabajadores) y el restante al Departamento de Valoración. En caso de firmar la «conformidad», la reclamación se considerará resuelta a todos los efectos.

j) Tramitación por el Comité Mixto de Valoración.—Las reclamaciones cuya contestación hayan dado lugar a desconformidad, según lo anterior, quedarán a disposición de las representaciones de los trabajadores y empresarial del Comité Mixto para su decisión en reunión oficial.

k) Retroactividad de las reclamaciones: Los efectos económicos de una reclamación tendrán retroactividad a partir de la fecha de presentación de la reclamación y del cuestionario por el productor al Jefe inmediato.

l) A los trabajadores reclamantes que expresamente lo soliciten, a través de su línea jerárquica, se les facilitará por el mismo conducto copia del cuestionario que se ha utilizado para la valoración de las funciones del puesto objeto de la reclamación.

10. Constitución del Comité Mixto de Valoración y sus atribuciones.

a) En las factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo existirá un Comité Mixto de Valoración, integrado por ocho vocales, cuatro de ellos elegidos por la Empresa y los otros cuatro por la representación de los trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

b) Cada una de las representaciones, empresarial y de los trabajadores, nombrará un delegado; los delegados actuarán como Secretarios del Comité, debiendo asistir a todas sus reuniones donde tendrán voz, pero no voto.

El delegado de la representación empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración.

c) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple; en caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su 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 empresarial y otro de la representación de los trabajadores.

A petición de cualquiera de las representaciones, podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores cuya presencia estimen conveniente.

e) Será competencia del Comité decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado desconformidad por parte del reclamante y comunicar el nivel decidido al Departamento de Personal, al Jefe de la Unidad Orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

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 empresarial y de los trabajadores, y sus criterios, contrastados en reuniones formales del Comité o en reuniones previas.

g) Trámite en el Comité Mixto de Valoración: Cuando el nivel de 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 de las dos representaciones, estando de acuerdo la otra, remitir la reclamación para su decisión definitiva al Director de la factoría correspondiente, quien recibirá de ambas representaciones los informes respectivos.

El Director de la factoría transmitirá por escrito su contestación al Comité Mixto en un plazo de un mes, a contar desde la fecha en que aquél le remitió el caso. El Comité Mixto trasladará la decisión al Departamento de Personal, al Jefe de la unidad orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante.

Contra las decisiones del Comité Mixto de Valoración, y en su defecto del Director de la factoría, no cabrá reclamación posterior referida al mismo puesto de trabajo.

h) El nivel de un puesto de trabajo decidido en Comité se considerará comunicado a partir de la fecha del acta en la que quede recogido el acuerdo.

En las decisiones del Director de factoría se considerará comunicado desde la fecha de contestación de éste al Comité Mixto de Valoración.

i) Otras atribuciones del Comité Mixto de Valoración: Cada una de las representaciones podrá solicitar en el seno del Comité Mixto la revisión de cualquier puesto de trabajo cuando consideren que existe causa suficiente para ello.

También será atribución del Comité Mixto de Valoración vigilar la aplicación por parte de la Empresa de los niveles obtenidos, tanto por revisión como por reclamación, por el Departamento de Valoración.

Para ello, el Departamento de Valoración remitirá al Secretario de la Representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración copia de las comunicaciones de nivel que emita, tanto por revisiones como por reclamaciones, con una demora de quince días naturales. Los envíos se realizarán dos veces al mes.

Asimismo podrán ser estudiadas por el Comité Mixto de Valoración las revisiones de nivel, a que se refiere el apartado 8, de la forma siguiente:

— A partir de la recepción, por parte de la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración, de la copia de las comunicaciones de nivel por revisión, ésta podrá iniciar su estudio en el Comité, salvo que el trabajador, titular del puesto, objeto de la revisión, hubiera manifestado su conformidad a dicha revisión, hasta llegar a una decisión que se tomará de forma análoga a lo establecido para los casos de reclamación.

11. Aplicación de las Garantías Económicas Personales.

1.º La entrada en vigor del presente Convenio entraña la confirmación de los niveles ya asignados y comunicados a cada trabajador, bien definitivos o provisionales, sin que esta confirmación presuponga la consolidación en plazo distinto del previsto en el apartado cinco del presente anexo. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueden formular con arreglo al procedimiento establecido en este Reglamento.

No obstante, se garantizarán las condiciones económicas consolidadas a título personal cuando fueran superiores a las que pudieran corresponder por el nivel asignado a su puesto de trabajo.

2.º Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior sólo se disfrutará mientras la Empresa no ofrezca al trabajador 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 cuando un trabajador ocupe, a petición propia, un puesto de nivel inferior al del que desempeñaba con anterioridad, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

4.º La Empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un trabajador a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que le garantice su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto, 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 periodo como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la Empresa.

ANEXO II

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

I

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

2. Órgano definidor de la situación.—El Servicio Médico de Empresa, con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores, del Comité de Seguridad e Higiene y de la propia Empresa (Departamento de Condiciones de trabajo y otros), será el único órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de inaptitud del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación.

El Servicio Médico notificará las personas que se encuentran en dicha situación a los representantes de Empresa y trabajadores en la Comisión de Disminución y Aptitud.

3. Trámite.—El Servicio Médico de Empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

- De los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.
- De los miembros de la Comisión de disminución de aptitud representantes de los trabajadores.
- Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- Por el Comité de Seguridad e Higiene.

4. Régimen de aplicación.—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 atribuida la categoría y 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 la categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PDA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento.

El importe de este plus de garantía se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corres-

ponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los debidos a variaciones en el valor de la prima.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador 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, oídos los representantes de los trabajadores.

5. Pérdida de la garantía económica.—La garantía económica a que se refiere el apartado 4, letra c), se perderá por alguna de estas causas:

a) Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de Empresa.

b) Por no aceptar los puestos ofrecidos por la Empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.

c) Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la Empresa.

d) A partir de la vigencia de este Convenio, antes de la declaración definitiva de «Disminución de aptitud» por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador en cuestión deberá solicitar la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos, sometiéndose a las pruebas y demás requisitos que por dicho Organismo le fueran exigidos.

La negativa del trabajador a someterse a estos trámites dará lugar a la interrupción del expediente de declaración de «disminuido de aptitud».

El diagnóstico y decisión de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos tendrá carácter orientativo, pero no vinculante para el Servicio Médico de Empresa, que es el único órgano definidor de la situación de «disminuido de aptitud» a los efectos de la presente normativa.

6. Reintegro del productor a la situación normal de trabajo. Cuando el Servicio Médico dictamine que han desaparecido las causas o circunstancias que dictaminaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el productor se someterá al régimen normal de trabajo, continuando percibiendo el plus de garantía, en la cuantía que en cada momento corresponda, hasta que éste sea totalmente absorbido cuando sea posible asignarle un puesto de la misma agrupación económica y nivel que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a otra cualquier situación de ingresos iguales o superiores.

II

Regulación y funciones de la Comisión de disminución de aptitud

1. Definición de disminuidos de aptitud.—Serán considerados disminuidos de aptitud aquellos productores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica grave, que les impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de los puestos de trabajo usuales de la Empresa.

Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas legales que el 1 de enero de 1978 regulaban el régimen de minusválidos.

Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece.

El órgano encargado de definir esta situación es el Servicio Médico de Empresa, en la forma establecida en estas normas.

La Jefatura de Personal correspondiente, asesorada por el Servicio Médico, efectuará los trámites administrativos pertinentes para que el productor pueda obtener de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos la declaración oficial de minusválido, con un doble objeto:

a) Adquirir los derechos establecidos legalmente para minusválidos.

b) Registrar oficialmente dicho caso en la plantilla de la Empresa, a efectos legales.

2. Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud:

a) Decidir si un trabajador declarado «disminuido de aptitud» ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y, por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (PDA), atendiendo al origen de las causas que hayan producido la disminución, apreciadas por la Comisión.

b) Asesorar sobre puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el disminuido, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el disminuido se elija, y precisamente por el orden aquí establecido:

2.1. Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del productor disminuido.

2.2. Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.

2.3. Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.

c) Todo lo anterior, y para cumplir con el deseo antes expresado, en las siguientes unidades orgánicas:

c.1. Dentro de la propia sección.

c.2. Dentro del servicio.

c.3. Dentro del departamento.

c.4. Dentro de su centro de trabajo.

c.5. En otro centro de trabajo de la misma localidad.

Los cambios de puesto a centros de trabajo de distinta provincia se tramitarán por peticiones de traslado.

d) Vigilar el correcto cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Comisión, así como llevar a la práctica las diligencias que a los miembros se les encomienden para cumplir con los asesoramientos realizados.

e) Vigilar y denunciar, en su caso, las modificaciones introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto la realización normal de las tareas por el disminuido.

f) La Empresa decidirá, una vez oídos los miembros de la Comisión, la adscripción de un disminuido a un determinado puesto de trabajo.

3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.—Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad, que estará constituida por los siguientes miembros:

Presidente: La persona que Dirección Industrial designe en los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia y la que designe el Director de Asuntos Sociales para el centro de trabajo de Madrid.

Vocales:

Jefe de los Servicios Médicos de Empresa y Médico de Empresa respectivo.

Jefe de Condiciones de Trabajo.

Jefe de Personal.

Jefe de Selección.

Jefe de Formación.

Estos Vocales podrán delegar en personas de su unidad orgánica.

Vocales de los representantes de los trabajadores:

— Para la Comisión de Valladolid:

Dos representantes por cada una de las factorías de Montaje-1, Montaje-2, Carrocerías y Motores.

— Para los restantes Centros de Trabajo:

Dos miembros representantes de los trabajadores.

En caso de ausencia de Vocales, su voto podrá ser emitido por cualquier otro Vocal de su representación.

Asesores:

Jefes de los Departamentos relacionados con los disminuidos (de donde procede y a donde podrá ir destinado).

Esta Comisión se reunirá una vez al mes en las fechas indicadas por el Presidente.

4. Vía de reclamación.—Los trabajadores disconformes podrán reclamar:

a) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud. Será necesario, en este caso que haya sido declarado minusválido por la Unidad Provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dictamine.

b) Contra la denegación del Plus de Disminución de Aptitud (PDA)

La presentará ante la Comisión, la cual resolverá lo que, a su criterio, proceda.

5. Orden de prelación para la solución de los casos.—Excepto en aquellos casos en que por razones de urgencia el Servicio Médico determine la solución prioritaria del problema de algún trabajador, se tendrá como orden de prelación el que determine la Comisión por el tipo de dolencia, enfermedad o limitación conjugada con la mayor antigüedad en la Empresa.

III

Actualización del importe del Plus de Disminución de Aptitud (PDA)

1. Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.—Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con «disminución de aptitud» por la Empresa.

La actualización se efectuará tomando como situaciones profesionales, cuyas percepciones han de compararse:

— Por un lado, la categoría y el nivel consolidados que tenía el trabajador cuando pasó al régimen de disminuido de aptitud.

— Por otro lado, la categoría y el nivel que por el puesto ocupado tuviera en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

El cálculo se efectuará hallando la diferencia que, con las tablas salariales de la citada fecha de entrada en vigor exista entre la retribución primaria y prima correspondiente a la primera situación y los importes de los mismos conceptos retributivos correspondientes a la segunda situación, de las dos citadas.

2. Actualizaciones futuras.—Cada vez que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, se actualice el valor de las tablas salariales de los conceptos salariales de retribución primaria y prima, se actualizará también el importe del Plus de Disminución de Aptitud (PDA), aplicando análogo criterio al establecido en el apartado anterior.

3. Requisitos para la actualización.—Para que a los trabajadores declarados «disminuidos de aptitud» les sean aplicables la

actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores es indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

Habiendo cumplido estos trámites, se procederá a la correspondiente actualización.

REGLAMENTO DE ASCENSOS

PARTE PRIMERA

1. Organos que intervienen en la promoción

1.1. Introducción.—Considerando por una parte tanto el aspecto general del contenido de una categoría como el específico de un puesto de trabajo encuadrado en un departamento y, por otra, las características puramente técnicas y de relaciones sociales y laborales, intervendrán en la promoción los siguientes estamentos con las correspondientes funciones generales:

— La Dirección de Asuntos Sociales como titular de la función general de la Promoción en el ámbito de la Empresa.

— La Dirección afectada a través del Departamento donde esté encuadrado el puesto o vacante a cubrir y de acuerdo con la normativa que regulan las presentes normas.

— El Comité de Promoción, en representación de los trabajadores, que tiene la intervención pactada en el presente Convenio Colectivo.

La participación e intervención de estos tres estamentos se estructura en los siguientes órganos funcionales:

- Comisión de Ascensos.
- Tribunales.
- Departamento de Selección-Promoción.
- Departamento afectado.
- Comité de Promoción (en representación de los trabajadores).

1.2. Comisión de Ascensos.—Es un órgano que, a nivel general de Empresa, tiene asignados los siguientes cometidos:

1.2.1. Cometidos:

— Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.

— Realización de las acciones necesarias que tiendan a la adecuación de los programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas.

— Tratar de mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas.

— Comprobación y control, a nivel general de Empresa, del cumplimiento de los porcentajes de ascenso por libre designación en las categorías de mando, según lo establecido en el presente Convenio.

— Realizar estudios y analizar los factores que deben considerarse en la valoración por el mérito, estableciendo a su vez los criterios adecuados que permitan garantizar la mayor objetividad posible.

Determinar, en aquellas plazas que no tengan categoría inmediata inferior, qué productores, como mínimo, pueden optar a concurso en primera convocatoria.

— Y, en general, realizar estudios y análisis del actual sistema que conduzcan a la posible introducción de aquellas mejoras o innovaciones que la experiencia vaya aconsejando.

1.2.2. Composición.—La composición de la Comisión de Ascensos será paritaria y estará constituida de la siguiente forma:

— Coordinador: En cada reunión actuará como coordinador, en forma rotatoria, uno de los Vocales, tanto de la representación de la Empresa como del Comité de Promoción.

— Vocales: El número total de Vocales será de catorce, repartidos del siguiente modo:

Siete por parte de la representación de la Empresa.
Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores:

- Cuatro, Valladolid.
- Uno, Sevilla.
- Uno, Palencia.
- Uno, Madrid.

Secretario: Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un miembro del Departamento de Selección-Promoción.

1.2.3. Funcionamiento: Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Cada miembro de la Comisión tendrá derecho a un voto, si bien, en caso de ausencia de alguno de ellos, ejercerá su voto otro de los miembros de su grupo.

En caso de desacuerdo entre los miembros de esta Comisión, decidirá el Director de Asuntos Sociales.

Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de ambas partes (representación de la Empresa y representación de los trabajadores).

1.3. Tribunales:

1.3.1. Cometidos.—Los tribunales se constituirán para cada concurso en particular y tienen como misión la resolución del concurso de que se trate, siguiendo las normas que explícitamente figuran en este Convenio.

1.3.2. Composición.—La composición de los Tribunales será paritaria e idéntica para el concurso-examen y el concurso de méritos.

— Vocales: El número total de Vocales será de cuatro, distribuidos del siguiente modo:

Dos miembros por parte de la representación de la Empresa y pertenecientes al Departamento al que corresponda la(s) plaza(s) a cubrir.

Dos miembros por parte de la representación de los trabajadores designados por el Comité de Promoción.

— Secretario: Actuará como secretario, con voz pero sin voto, el Jefe del Departamento de Selección-Promoción o persona en quien delegue.

Cuando el concurso sea para cubrir plazas en algunos de los Departamentos Centrales de Valladolid, el Comité de Promoción podrá nombrar un Vocal más, y en este caso también lo hará la representación de la Empresa, nombrando otro Vocal.

El Comité de Promoción, en aquellos casos en que lo estime oportuno, podrá designar un Técnico de entre el personal de la factoría correspondiente, que asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

1.3.3. Funcionamiento.—Cada Vocal tendrá derecho a un voto. En caso de desacuerdo entre los miembros del Tribunal decidirá el Director correspondiente, oyendo previamente al Tribunal.

El Secretario, a petición del Departamento afectado, convocará al Tribunal para fijar las fechas y definir las condiciones del concurso.

1.4. Departamento de Selección-Promoción:

1.4.1. Cometidos.—Al tratarse de un órgano una de cuyas misiones técnicas es la promoción con carácter general para toda la Empresa, tiene cometidos concretos referente a:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas teórico-prácticas para el personal de grupo obrero.
- Pruebas psicotécnicas.
- Secretaría de Comisión de Ascensos.
- Secretaría de los Tribunales.

1.5. Departamento afectado:

1.5.1. Cometidos.—El Departamento en el que esté encuadrada la(s) plaza(s) a cubrir tendrá la facultad de comprobar la aptitud específica para desempeñar dicha(s) plaza(s) de la persona que ha de ocuparla, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

1.6. Comité de Promoción, en representación de los trabajadores:

1.6.1. Cometidos:

- Formar parte como miembros en la Comisión de Ascensos de composición paritaria.
- Formar parte como miembros del Tribunal paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

2. Unidad promocional

2.1. Definición.—Se denomina unidad promocional de un concurso al campo al que se extenderá las respectivas convocatorias y que podrá comprender uno o varios Departamentos, uno o varios Servicios o Secciones y referirse, cuando así se crea conveniente, a una o varias categorías, profesiones y especialidades.

2.1.1. La Unidad promocional será fijada por el Tribunal del concurso si la plaza convocada es con vacante, y por el Departamento afectado si es sin vacante.

3. Pruebas

Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación y valoración en los diferentes concursos se especificará más adelante al referirse a cada uno de los casos:

- Pruebas básicas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas teórico-prácticas.
- Pruebas específicas.
- Pruebas prácticas.

3.1. Pruebas básicas.—Tienen por finalidad el comprobar en los aspirantes el nivel de Formación básica estimada conveniente para ocupar una categoría determinada.

3.1.1. Ambito de aplicación.—La superación de las pruebas básicas es imprescindible para participar en todos los concursos-examen, con excepción de las plazas correspondientes al grupo obrero para las que no serán exigidas.

3.1.2. Convocatorias.—A la convocatoria para la prueba de conocimientos básicos podrán presentarse todos los productores de la localidad, cualquiera que sea su categoría y antigüedad en la Empresa.

Se convocarán ordinariamente de forma periódica de acuerdo con las necesidades.

3.1.3. Calificación.—La calificación de estas pruebas será únicamente de «apto» o «no apto», siendo precisa la calificación de «apto» para participar en los concursos-examen.

3.1.4. Validez.—La validez de la calificación de apto será de cuatro años, a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papeleta de examen o certificado en el cual figurará claramente el período de validez.

3.1.5. Responsabilidad.—La responsabilidad de la programación, convocatorias, resolución y calificación de estas pruebas será competencia del Departamento de Selección-Promoción.

3.2. Pruebas psicotécnicas.—Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características psicofisiográficas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (test, cuestionarios, entrevistas, etc.).

3.2.1. Ambito de aplicación.—Serán obligatorias en todos los concursos para categorías de mando. En el resto de los concursos se limitarán a aquellas plazas en las que el Tribunal correspondiente y el Departamento de Selección-Promoción, de mutuo acuerdo, consideren necesaria su aplicación.

3.2.2. Calificación.—El dictamen tendrá carácter decisivo en aquellos casos en que no se superen los niveles críticos marcados previamente, y consultivo en el resto.

3.2.3. Responsabilidad.—La definición, realización y dictamen final de estas pruebas, por su carácter técnico, será competencia del personal cualificado del Departamento de Selección-Promoción.

El Tribunal tendrá participación, con voz y voto, en las reuniones de grupo.

3.3. Pruebas teórico-prácticas.—Este examen consistirá en la teoría aplicada y en el grado de conocimientos que fuera necesario para desempeñar la plaza convocada.

3.3.1. Ambito de aplicación.—Estas pruebas se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo obrero, con excepción de la especialidad de Oficial de 3.ª de Fabricación.

3.3.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.3.3. Validez.—Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.3.4. Responsabilidad.—La responsabilidad de estas pruebas será del Departamento de Selección-Promoción.

3.4. Pruebas específicas.—Estas pruebas evaluarán los conocimientos para el puesto concreto a desempeñar y serán pruebas profesionales o del oficio en las que el Tribunal fijará una puntuación eliminatoria.

3.4.1. Ambito de aplicación.—Serán realizadas como parte de cada concurso-examen concreto, con excepción de las plazas correspondientes al grupo obrero.

3.4.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrá carácter eliminatorio.

3.4.3. Validez.—Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.4.4. Responsabilidad.—Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

3.5. Pruebas prácticas.—Estas pruebas evaluarán la realización práctica de una tarea de características similares a la de la plaza convocada, valorando los factores de: dimensionalidad, terminación, calidad, rapidez, seguridad, etc.

3.5.1. Ambito de aplicación:

— Grupo obrero.—Se realizará en todos los casos, salvo que el Tribunal no lo considere necesario.

— Resto de personal.—Se realizará en aquellos casos que el Tribunal lo considere necesario.

3.5.2. Calificación.—La calificación se expresará en puntos, teniendo en cuenta el baremo que figura en el apartado 6, Baremo de Calificación.

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3. Validez.—Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.5.4. Responsabilidad.—Estas pruebas serán realizadas por el Departamento correspondiente, el cual propondrá varios exámenes, entre los que se elegirá uno de ellos por sorteo.

4. Programas

Los programas para los exámenes de los concursos serán de las siguientes clases:

4.1. Programas para pruebas básicas.—Publicados para cada uno de los grupos especificados en el apartado siguiente, con detalle de las asignaturas y grado que se exigirá para cada uno de ellos.

4.1.1. Agrupaciones.—Relación de las agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Agrupación I:

Encargado.

Agrupación II:

Jefe de 3.ª Administrativo.
Jefe de 2.ª Administrativo.
Jefe de 1.ª Administrativo.

Agrupación III:

Jefe de 3.ª Técnico.
Jefe de 3.ª de Organización.
Delineante Proyectista A.
Delineante Proyectista B.
Contramaestre.
Jefe de Sección de 3.ª
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3.ª.
Agente de Métodos de 2.ª
Agente de Estudios de 2.ª
Agente Técnico de 2.ª
Maestro de 2.ª

Agrupación IV:

Jefe de 2.ª y 1.ª Técnico.
Jefe de 2.ª y 1.ª de Organización.
Jefe de Sección de 2.ª y 1.ª
Maestro de Taller.
Agente de Métodos de 1.ª
Agente de Estudios de 1.ª
Jefe de Taller.
Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 2.ª y 1.ª
Agente Técnico de 1.ª
Jefe 1.ª Delineante Proyectista.

Agrupación V:

Listero
Auxiliar Administrativo.

Agrupación VI:

Oficial de 2.ª Administrativo.
Oficial de 1.ª Administrativo.

Agrupación VII:

Agrupación VIII:

Auxiliar Técnico.
Auxiliar de Organización.
Calcador.
Auxiliar de Laboratorio.

Agrupación IX:

Capataz de Peones.
Capataz de Especialistas.

Agrupación X:

Verificador de 3.ª
Delineante de 2.ª
Analista de 2.ª
Oficial de 2.ª Técnico.
Oficial de 2.ª de Organización.
Agente de Seguridad de 2.ª

Agrupación XI:

Oficial de 1.ª Técnico.
Oficial de 1.ª de Organización.
Analista de 1.ª
Delineante de 1.ª
Verificador de 2.ª y 1.ª
Agente Técnico de 3.ª
Agente de Métodos de 3.ª
Agente de Estudios de 3.ª
Agente de Seguridad de 1.ª

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza, se confeccionarán los programas y las agrupaciones de acuerdo con las características y necesidades de este Centro.

4.1.2. Convalidaciones.—El haber sido declarado apto para determinadas agrupaciones lleva implícita la aptitud en otras, de acuerdo con la siguiente tabla:

Aptitud en la Agrupación	Implica aptitud igualmente en las Agrupaciones
I	VIII, IX y X.
II	V y VI.
III	I, VIII, IX, X y XI.
IV	I, III, VIII, IX, X y XI.
V	
VI	V.
VII	
VIII	VIII.
IX	VIII y IX.
X	VIII, IX y X.
XI	

4.1.3. Excepciones.—Las características especiales de determinadas categorías aconsejan no incluirlas en ninguna de las once agrupaciones expuestas, por lo cual, al convocarse alguna de estas plazas, el Tribunal designado determinará las condiciones del concurso.

4.2. Programas para pruebas específicas.—Serán referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

La Empresa tenderá a ir progresivamente elaborando programas específicos y publicándolos a fin de que los productores puedan prepararse con antelación suficiente, y tenderá también a que los exámenes sean realizados en un futuro por el Departamento de Selección-Promoción.

4.3. Programas para pruebas teórico-prácticas.—Referentes a una o varias plazas cuyas funciones corresponden a una determinada categoría y especialidad.

Estos programas serán difundidos por el Departamento de Selección-Promoción en el momento de convocarse la (s) plaza(s) concreta(s).

5. Plazos.

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada concurso serán publicados con una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las mismas. No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimiento en los aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes o, en su caso, de urgente necesidad, estimado por la Dirección por razones de organización del trabajo, sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales.

La Empresa, una vez conocido el productor que haya obtenido plaza de una nueva categoría, dispondrá de quince días hábiles para convocar su cobertura por el procedimiento que corresponda o, en otro caso, decidir amortizarla, comunicándolo al Comité de Promoción.

6. Baremo de calificación.

Para la calificación de los concursos-examen y los concursos de méritos se utilizará el siguiente baremo:

	Puntuación	
	Máxima total	Concreta asignable
1.º Méritos:		
1) Antigüedad	25	1
Por cada año en la Empresa ...	—	1
Por cada año en el grupo profesional ...	—	1
Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior ...	—	3
2) Experiencia en funciones idénticas o análogas	10	—
3) Calificación por el mérito	15	—
2.º Examen	50	—

Los méritos serán aplicados por el Tribunal a partir del informe del Jefe del Departamento.

En los concursos-examen se utilizará el baremo en su totalidad.

En los concursos de méritos, solamente la parte referente a éstos.

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad: De acuerdo con el baremo.

La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifica.

— Por cada año en la Empresa, 0,25 puntos/trimestre vencido.

— Por cada año en el Grupo Profesional, 0,25 puntos/trimestre vencido.

— Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 0,75 puntos/trimestre vencido.

No se contabilizará a estos efectos la antigüedad que los productores hayan podido tener en la situación de excedencia.

b) Experiencia en funciones idénticas o análogas:

Se aplicará la puntuación correspondiente en el caso de identidad o analogía, proporcionalmente al tiempo en que se hayan desarrollado correctamente las funciones idénticas o análogas, de la siguiente forma:

Tiempo	Identidad	Analogía
Hasta tres meses	0 puntos	0
De tres a seis meses	0 puntos	1
De seis meses a un año	5 puntos	3
Más de un año	10 puntos	5

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

Las puntuaciones de la escala anterior no son sumables verticalmente, pero sí horizontalmente, hasta el límite de la calificación indicada en el baremo, es decir, en el caso más favorable, la puntuación máxima sería de 10 puntos.

7. Convocatorias

7.1. Caso en que exista vacante:

7.1.1. Definición.—Se entiende que existe vacante cuando se trate de un puesto de nueva creación que suponga aumento de plantilla o el titular de un puesto cesa en el mismo sin que la Empresa decida amortizarlo.

7.1.2. Modalidad.—Se cubrirá el 100 por 100 de las plazas por concurso-examen (excepto categorías de mando, en cuyo caso el 50 por 100 es de libre designación), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

7.1.3. Convocatorias interiores.—Podrán realizarse hasta tres convocatorias para personal del interior.

Caso de no ser cubierta(s) la(s) plaza(s) en las anteriores convocatorias, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior.

a) Primera convocatoria:

a.1. Ambito.—El ámbito de esta primera convocatoria vendrá definido por su correspondiente unidad promocional.

b) Segunda convocatoria:

b.1. Ambito.—El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los productores fijos en plantilla de la misma localidad que reúnan los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente grupo profesional.

c) Tercera convocatoria:

c.1. Ambito.—El ámbito de esta tercera convocatoria se extenderá a todos los Centros de trabajo de la Empresa y para todos los productores fijos en plantilla, salvo que las particularidades de algunas de las pruebas no aconsejen este ámbito.

c.2. Coordinación del concurso.—El Tribunal de la localidad que convoca la plaza, a través de la Secretaría de concursos, será el encargado de pasar citación al resto de los Centros de trabajo, así como de coordinar el proceso de resolución del concurso.

Por otra parte, la participación del Comité de Promoción se canalizará a través de los representantes locales en cada ciudad.

7.1.4. Ingresos del exterior.—Declarado desierto el concurso en las convocatorias interiores, la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior, exigiéndose cuantas condiciones, pruebas y exámenes se consideren oportunos para garantizar que la persona admitida tenga, al menos, igual nivel profesional que el exigido en las anteriores convocatorias, teniendo en cuenta todo lo dispuesto en otras partes de este Convenio sobre ingresos del personal.

Al declararse desierto un concurso, se informará de este extremo al personal mediante anuncio puesto en el tablón, con objeto de que puedan presentarse los familiares de los productores a las pruebas de selección del exterior, junto con otros candidatos.

El Departamento de Selección y Promoción informará al Comité de Promoción, de forma que éstos tengan la garantía de que a la persona admitida se le ha exigido, como mínimo, igual nivel profesional que en las anteriores convocatorias.

La Empresa, antes de admitir personal del exterior en las categorías de Ingeniero, Licenciado y otros titulados, dará conocimiento al personal, anunciando las vacantes de estas características, al objeto de dar oportunidad a las personas del interior que, estando en posesión del título requerido, demuestren poseer las aptitudes necesarias para desempeñar la plaza a que aspiran, con objeto de que puedan entrar en el proceso de selección conjuntamente con el resto de los aspirantes.

7.2. Caso en que no exista vacante:

7.2.1. Modalidades.—Para hacer posible la promoción del personal, que podría estar muy limitada de no producirse vacantes, se establece esta clase de ascensos, que se aplicará conforme a las siguientes modalidades:

a) Concurso de méritos: Esta clase de ascenso únicamente podrá realizarse entre los grupos y categorías que se detallan a continuación:

a.1. Obreros:

— De Oficial de tercera a Oficial de segunda.

— De Agente de producción tercera a Agente de producción de segunda.

a.2. Administrativos:

— De Oficial de segunda a Oficial de primera.

a.3. Técnicos:

- De Delineante de segunda a Delineante de primera.
- De Técnico de segunda a Técnico de primera.
- De Agente de seguridad de segunda a Agente de seguridad de primera.
- De Analista de segunda a Analista de primera.
- De Verificador de tercera a Verificador de segunda.
- De Técnico de organización de segunda a Técnico de organización de primera.

Los ascensos por concurso de méritos se realizarán dentro de la especialidad y la unidad promocional que se determine.

b) Concurso-examen.—Para el resto de las categorías no especificadas en el apartado anterior a.1, los ascensos se realizarán por concurso-examen, siguiendo los mismos trámites que para las plazas con existencia de vacantes, excepto lo dispuesto explícitamente para este tipo de plazas en el presente apartado.

b.1. Prueba de conocimientos básicos.—Podrán optar al concurso aquellos productores que designe la Unidad Promocional, tengan o no aprobada la correspondiente agrupación de conocimientos básicos.

Para aquellos productores que no la tuvieron aprobada, se realizará estas pruebas previamente a la de conocimientos específicos, siendo la calificación de apto o no apto y su aprobación tendrá validez únicamente para la plaza convocada en ese momento.

7.2.2. Convocatorias.—Será única y podrán concurrir todos los productores de la Unidad Promocional fijada, teniendo en cuenta lo dispuesto en la parte primera, apartado 2.

La Dirección fijará el número de ascensos a efectuar por estas modalidades.

En el caso de concurso-examen, si éste fuera declarado desierto, no podrá realizarse nueva convocatoria en un plazo inferior a cuatro meses.

8. Personal de libre designación

8.1. Mandos.—El 50 por 100 de las plazas de estas categorías serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

8.2. Personal de Secretaría:

8.2.1. Definición.—Se entiende por personal de Secretaría al Técnico o Administrativo que poseyendo conocimiento de procesos administrativos, técnicos o contables, realiza en despachos no generales, a nivel de Departamento, Servicio o Dirección, funciones de auxilio y colaboración en diferentes materias no normalizadas, en las que la iniciativa propia, la experiencia y conocimientos deben conjugarse con las orientaciones y directrices del mando de quien dependa.

8.2.2. Nombramiento.—Será siempre por libre designación, procurando que esta designación recaiga sobre el personal de la Empresa.

8.2.3. Los ascensos de personal de Secretaría no se contabilizarán con los del resto de su correspondiente grupo profesional.

8.3. Puestos de carácter especial.—La condición de algunos puestos de trabajo, por sus características de discreción o de exigencias especiales, aconsejan considerar este tipo de plazas.

8.3.1. Nombramiento.—El nombramiento del personal que ocupará las vacantes de carácter especial será siempre de libre designación de la Empresa, la cual entregará al Comité de Promoción lista cerrada de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el 1 por 100 de la plantilla de la Empresa.

PARTE SEGUNDA

Proceso de concurso-examen por categorías y grupos profesionales para el caso de existencia de vacantes

TITULO PRIMERO**1. Categorías de mando**

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

- Capataz de Especialistas.
- Capatas de Peones.
- Encargado.
- Encargado de vigilancia.
- Jefe de tercera administrativo.
- Jefe de tercera técnico.
- Jefe de tercera de organización.
- Delineante proyectista A.
- Delineante proyectista B.
- Jefe primera Delineante proyectista.
- Contra maestre.
- Encargado general de vigilancia.
- Jefe de Sección de tercera.

— Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.

- Agente de estudios de segunda.
- Agente de métodos de segunda.
- Agente Técnico de segunda.
- Maestro de segunda.
- Jefe de segunda administrativo.
- Jefe de segunda Técnico.
- Jefe de segunda de organización.
- Jefe de Sección de segunda.
- Maestro de taller.
- Agente de métodos de primera.
- Agente de estudios de primera.
- Agente Técnico de primera.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.

- Jefe de primera administrativo.
- Jefe de primera Técnico.
- Jefe de primera de organización.
- Jefe de Sección de primera.
- Jefe de taller.
- Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
- Ayudante de Ingeniero.
- Perito.
- Ingeniero Técnico.
- Asistente social.
- Graduado social.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
- Ingenieros y Licenciados.
- Médico de Empresa.

El ascenso a las categorías de mando se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

- Cincuenta por ciento de las plazas, por concurso-examen.
- Cincuenta por ciento de las plazas, por libre designación.

1.1. Convocatorias.—Se efectuarán siguiendo los mismos trámites y con idéntico proceso al descrito en el apartado 3.1 para los restantes grupos profesionales.

1.2. Pruebas.—Las pruebas que deberán superarse serán las siguientes:

- Básicas.
- Específicas.
- Psicotécnicas.
- En los casos que el Tribunal lo considere conveniente, será necesario, además, superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

TITULO II**2. Grupo obrero****2.1. Convocatorias:**

Primera convocatoria.—Podrán presentarse a la prueba teórico-práctica todos los productores que determine la Unidad Promocional. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los productores de la factoría correspondiente fijos en plantilla, de la misma categoría o inmediata inferior y que sean de la misma especialidad o grupo profesional, en el momento de efectuarse la convocatoria.

Segunda convocatoria.—Podrán optar todos los productores de la localidad.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

Tercera convocatoria.—Se extenderá a todos los centros de trabajo de la Empresa, salvo que las particularidades de la prueba práctica no aconsejen este ámbito.

2.2. Pruebas.—Para este grupo profesional deberán superarse las siguientes pruebas

- Teórico-prácticas (excepto para la especialidad de Oficiales de tercera y fabricación).
- Prácticas.

En el caso de Especialista a Oficial de tercera, pasarán a la prueba práctica todos aquellos productores que superen el 50 por 100 de la puntuación máxima fijada en el examen teórico-práctico. No obstante, se garantizará que el número de aspirantes que acceden a la prueba práctica sea igual al doble del número de plazas convocadas, siempre que la puntuación alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de tercera de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etcétera.

En las plazas de Carretilero, Gruista, Probador y Bombero, dadas sus exigencias profesiográficas y por razones de seguridad, se realizarán, además, con carácter obligatorio pruebas de destreza, coordinación visomanual y de aptitud física.

2.3. Acceso a la categoría de especialista.—El paso de Peón a Especialista será por antigüedad entre aquellos productores que demuestren aptitud física y profesional suficiente, e informe favorable del mando correspondiente.

TITULO III

3. Restantes grupos profesionales

3.1. Convocatorias:

3.1.1. Primera convocatoria.—Podrán optar aquellos productores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los productores de la factoría que convoca la plaza, fijos en plantilla, de la misma categoría o de la inmediata inferior, y que sean de la misma especialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria, y que tengan aprobados los exámenes básicos de la agrupación correspondiente.

3.1.2. Segunda convocatoria.—Podrán concursar todos los productores de la misma localidad que tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

3.1.3. Tercera convocatoria.—Se extenderá a todos los centros de trabajo de la Empresa y para todos los productores, tengan o no aprobados los exámenes básicos, salvo que las particularidades de alguna de las pruebas no aconsejen este ámbito. En este caso, se realizará el examen básico previamente a las pruebas específicas, para aquellos aspirantes que no tuvieran superada la correspondiente agrupación.

3.2. Pruebas:

- De conocimientos básicos.
- Específicas.
- Prácticas.
- Psicotécnicas.

PARTE TERCERA

1. Notas aclaratorias

1.1. Plazas en otros centros de trabajo.—Los casos en que un productor obtenga una plaza en centro de trabajo distinto al de su destino serán considerados como traslado voluntario a todos los efectos.

En ningún caso, salvo que la Empresa lo autorice expresamente, se admitirá el desplazamiento para optar a un concurso; a fin de evitarlo, el Departamento de Selección y Promoción organizará los concursos de tal forma que aquél no sea necesario.

1.2. Categoría de los concursantes.—Se entiende que los concursantes de la misma o superior categoría a la de la plaza convocada, de obtenerla, renuncian libremente a su anterior categoría y nivel.

1.3. En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas será el Tribunal del concurso el que resolverá en cada caso.

1.4. Disposición transitoria.—En los talleres o centros en período de instalación se aplicará este Reglamento plenamente, una vez se supere la puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Entre tanto, la Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, determinará, a través de la Comisión de Ascensos, el régimen a aplicar que se publicará en los tablones de anuncios en cada momento.

ANEXO IV

Tablas de retribuciones

CONTIENE ESTE ANEXO

Cuadro número 0.—Correspondencia de codificaciones de las agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Cuadros números 1 y 2.—Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

- Retribución primaria.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre.
- Compensación por jornada reducida de verano.
- Horas extraordinarias.

Cuadro número 0

Correspondencia de codificaciones de las agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Código del Convenio de 1978	Código del Convenio de 1979 y 1980
Obreros:	
A	50
B	55
C	60
D	65
Empleados:	
01	01
02	03
I	05
II	07
III	09
IV	11
V	13
V (bis)	15
VI	17
VII	19
VIII	21
IX	23

Cuadro número 1.

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Agrupación	Categorías
Obreros.	
50	Peón.
55	Especialista. Oficial de tercera. Oficial tercera de fabricación. Mozo especializado de almacén. Agente de producción de tercera.
60	Oficial de segunda. Agente de producción de segunda.
65	Agente de producción de primera.

Cuadro número 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Agrupación	Categorías
Empleados.	
01	Botones y Aspirantes de catorce-quince años.
03	Botones y Aspirantes de dieciséis-dieciséis años.
05	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Telefonista.
07	Archivero Bibliotecario. Auxiliar Técnico. Auxiliar Técnico de producción. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Dependiente auxiliar. Cacador. Reproductor de planos. Vigilante jurado de seguridad. Vigilante.
09	Capataz de Especialistas. Capataz de Peones. Conserje. Listero. Chófer de turismo. Cabo de Guardas. Vigilante Conductor. Verificador de tercera. Almacenero.
11	Dependiente principal. Oficial de segunda administrativo. Oficial de segunda Técnico. Oficial de segunda de organización. Técnico de producción de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda.

- 13 Verificador de segunda.
Agente de seguridad de segunda.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de primera Técnico.
Oficial de primera deorganización.
Técnico de producción de primera.
Delineante de primera.
Verificador de primera.
Agente de seguridad de primera.
Analista de primera.
Chófer de camión.
Conductor de autocar.
- 15 Agente Técnico de tercera.
Agente de métodos de tercera.
Agente de estudios de tercera.
- 17 Jefe de tercera administrativo.
Jefe de tercera Técnico.
Jefe de tercera de organización.
Jefe comercial de tercera.
Delineante proyectista A.
Encargado.
Encargado de vigilancia.
Jefe de Sección de tercera.
Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
Agente de estudios de segunda.
Agente de métodos de segunda.
Agente Técnico de segunda.
Maestro segunda.
- 19 Contraamaestre
Jefe de segunda administrativo.
Jefe de segunda Técnico.
Jefe de segunda de organización.
Jefe de Sección de segunda.
Jefe comercial de segunda.
Delineante proyectista B.
Maestro de taller.
Agente de métodos de primera.
Agente de estudios de primera.
Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de segunda.
Agente Técnico de primera.
Encargado general de vigilancia.
- 21 Jefe de primera administrativo.
Jefe de primera Técnico.
Jefe de primera de organización.
Jefe de Sección de primera.
Jefe Comercial de primera.
Jefe de primera Delineante proyectista.
Jefe de taller.
Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.
Ayudante de Ingeniero.
Perito.
Asistente social.
Graduado social.
Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de primera.
- 23 Ingenieros y Licenciados.
Médico de Empresa.

TABLAS DE RETRIBUCIONES.

- Tabla número 1. Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 2. Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 3. Premios de antigüedad para todos los centros de trabajo.
- Tabla número 4. Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 5. Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 6. Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Obreros).
- Tabla número 7. Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. (Empleados).
- Tabla número 8. Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia.
- Tabla número 9. Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 10. Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 11. Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 12. Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 13. Gratificación marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 14. Gratificación marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).
- Tabla número 15. Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones. (Obreros).
- Tabla número 16. Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones. (Empleados).

TABLA NUMERO 1

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. 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
50	1.214	1.264	1.320	1.373	1.421	1.447	1.480	1.524	1.561	1.608	1.650	1.677	1.689	1.718	1.730
55	1.254	1.308	1.363	1.416	1.463	1.504	1.537	1.567	1.607	1.657	1.697	1.728	1.752	1.771	1.780
60	1.289	1.350	1.400	1.454	1.502	1.543	1.585	1.619	1.657	1.703	1.745	1.772	1.798	1.813	1.825
65	1.338	1.394	1.448	1.485	1.537	1.592	1.634	1.671	1.708	1.754	1.796	1.823	1.848	1.866	1.876

TABLA NUMERO 2
Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	36.654	38.334	39.812	41.254	42.543	43.715	44.488	45.175	46.246	47.579	48.698	49.533	50.200	50.697	51.004
07	37.820	39.813	41.080	42.514	43.806	44.974	45.770	46.707	47.746	49.112	50.211	51.046	51.732	52.205	52.514
09	38.814	40.456	41.849	43.372	44.663	45.837	46.777	47.746	48.789	50.122	51.238	52.051	52.742	53.234	53.543
11	39.983	41.525	42.995	44.420	45.487	46.928	48.057	48.996	50.069	51.379	52.498	53.353	54.025	54.497	54.829
13	40.648	42.583	44.336	46.047	47.822	49.424	50.534	51.471	52.548	53.875	54.975	55.833	56.498	56.994	57.299
15	42.099	44.183	46.047	47.875	49.647	51.359	52.370	53.308	54.385	55.714	56.812	57.667	58.335	58.611	59.125
17	43.549	45.742	47.757	49.701	51.471	53.292	54.205	55.146	56.219	57.552	58.648	59.501	60.171	60.649	60.952
19	46.368	48.581	50.589	52.533	54.304	55.912	57.042	57.978	59.050	60.365	61.482	62.319	63.003	63.480	63.786
21	50.940	53.115	55.125	57.089	58.860	60.468	61.577	62.514	63.584	64.946	66.036	66.875	67.540	68.034	68.341
23	53.547	55.714	57.724	59.697	61.463	63.068	64.157	65.119	66.193	67.523	68.642	69.478	70.144	70.638	70.941

TABLA NUMERO 3
Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo
(Pesetas anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		
1.º	7.383	7.383
2.º	7.383	14.766
3.º	12.222	26.988
4.º	17.058	44.046
5.º	21.894	65.940
2.º Premio especial:		
Más de dieciocho años	—	74.682

TABLA NUMERO 4
Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	8.604	9.790	10.855	11.852	12.826	13.647	14.396	15.078	15.647	16.376	17.014	17.450	17.815	18.109	18.298
55	9.076	10.273	11.340	12.337	13.311	14.129	14.878	15.523	16.090	16.862	17.459	17.934	18.299	18.594	18.782
60	9.513	10.758	11.782	12.781	13.756	14.575	15.328	16.007	16.573	17.312	17.945	18.380	18.746	19.039	19.226
65	9.984	11.202	12.267	13.266	14.240	15.059	15.809	16.491	17.063	17.793	18.429	18.861	19.227	19.522	19.709

TABLA NUMERO 5

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	8.885	10.043	11.060	12.038	12.980	13.790	14.514	15.162	15.726	16.447	17.050	17.493	17.651	18.134	18.328
07	9.358	10.555	11.569	12.541	13.483	14.292	15.025	15.671	16.235	16.953	17.555	17.995	18.361	18.636	18.829
09	9.883	10.891	11.905	12.883	13.823	14.637	15.362	16.007	16.574	17.291	17.896	18.336	18.696	18.975	19.171
11	10.086	11.313	12.327	13.302	14.243	15.054	15.786	16.432	16.997	17.710	18.316	18.760	19.123	19.398	19.590
13	10.874	12.136	13.155	14.134	15.074	15.896	16.606	17.255	17.819	18.541	19.139	19.585	19.947	20.228	20.419
15	11.464	12.748	13.766	14.741	15.683	16.229	17.221	17.866	18.432	19.152	19.749	20.197	20.556	20.835	21.035
17	12.053	13.366	14.375	15.347	16.290	17.096	17.832	18.481	19.045	19.763	20.357	20.808	21.166	21.442	21.650
19	12.967	14.303	15.320	16.290	17.230	18.042	18.777	19.420	19.981	20.701	21.303	21.740	22.110	22.386	22.578
21	14.433	15.814	16.827	17.804	18.737	19.555	20.281	20.929	21.491	22.213	22.817	23.256	23.616	23.898	24.088
23	15.266	16.674	17.694	18.671	19.612	20.422	21.142	21.794	22.356	23.078	23.676	24.124	24.485	24.764	24.957

TABLA NUMERO 6

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros
(Importes brutos por hora)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	138	160	179	201	218	232	243	263	270	284	294	303	308	312	317
55	147	171	189	211	227	239	258	270	280	289	303	311	320	326	330
60	156	179	200	216	234	254	265	277	284	301	313	322	330	333	339
65	165	189	209	228	243	262	273	288	296	311	325	332	338	340	345

TABLA NUMERO 7

Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Importes brutos por hora)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	140	163	182	201	218	232	243	257	268	282	289	296	305	310	313
07	152	173	189	211	227	239	253	267	280	288	301	308	313	320	324
09	156	179	189	216	233	248	262	274	283	296	305	316	324	329	334
11	165	189	207	228	240	256	271	280	291	304	316	324	330	333	339
13	181	204	222	239	257	271	284	296	306	322	332	339	347	350	354
15	193	215	234	250	269	283	297	309	320	332	344	351	358	363	366
17	205	227	246	261	280	295	309	320	333	343	356	363	368	374	378
19	222	246	264	283	299	312	328	337	350	363	372	379	387	393	396
21	250	274	294	311	324	343	356	366	377	388	400	408	418	420	425
23	268	290	309	327	344	358	372	387	394	408	419	425	432	437	441

TABLA NUMERO 8
Compensación por jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	NIVELES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	124	142	157	172	186	194	205	216	228	232	242	247	249	257	258
07	137	156	168	184	194	205	216	230	236	243	249	258	261	261	271
09	142	157	179	191	202	216	230	232	243	249	258	261	274	277	280
11	154	172	186	198	212	228	236	243	249	261	271	277	280	286	290
13	172	191	202	216	230	243	249	261	271	280	290	295	298	298	312
15	184	204	216	230	244	257	264	276	284	294	301	310	312	312	316
17	195	216	230	243	258	271	286	290	296	306	310	324	327	329	332
19	223	236	249	261	280	291	296	309	318	329	332	336	344	346	352
21	248	271	290	296	309	327	332	343	348	358	370	373	380	384	385
23	274	290	298	318	332	343	352	366	370	380	392	393	399	402	404

TABLA NUMERO 9
Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. Obreros
(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	1.284	1.304	1.343	1.381	1.421	1.464
55	1.383	1.396	1.432	1.485	1.502	1.537
60	1.454	1.482	1.511	1.541	1.581	1.619
65	1.593	1.616	1.639	1.663	1.686	1.709

TABLA NUMERO 10
Retribución primaria para el centro de Madrid y Delegaciones. Empleados
(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	17.941	18.929	19.942	20.909	21.891	22.943
03	18.978	19.971	20.984	21.950	22.998	24.050
05	38.354	39.582	40.812	42.042	43.283	44.491
07	41.098	42.317	43.530	44.745	46.095	47.787
09	43.384	44.496	45.614	46.995	48.560	50.125
11	45.721	46.785	48.201	49.635	51.068	52.503
13	49.427	50.712	51.997	53.280	54.564	55.835
15	51.819	53.059	54.300	55.535	56.774	58.005
17	54.210	55.405	56.602	57.789	58.984	60.176
19	57.985	59.084	60.182	61.288	62.388	63.487
21	63.594	64.543	65.495	66.446	67.396	68.348
23	69.459	69.774	70.073	70.363	70.654	70.947

TABLA NUMERO 11
Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. Obreros
(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	283	315	347	381	414	432
55	332	365	381	414	448	463
60	365	399	432	446	481	497
65	448	463	481	497	515	530

TABLA NUMERO 12
Retribución suplementaria para el centro de Madrid y Delegaciones. Empleados
(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	5.351	5.673	6.004	6.320	6.642	6.954
03	5.691	6.012	6.345	6.662	6.981	7.304
05	8.557	9.074	10.788	11.900	13.016	14.127
07	9.843	11.025	12.204	13.385	14.571	15.753
09	11.045	12.187	13.333	14.475	15.629	16.772
11	12.152	13.249	14.347	15.440	16.539	17.636
13	13.177	14.189	15.202	16.217	17.226	18.239
15	13.847	14.817	15.886	16.954	18.021	19.090
17	14.119	15.044	15.968	16.891	17.815	18.739
19	14.979	15.818	16.654	17.493	18.328	19.169
21	15.747	16.504	17.255	18.007	18.758	19.517
23	18.232	18.483	18.739	18.996	19.252	19.780

TABLA NUMERO 13
Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. Obreros
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	9.790	10.559	11.333	12.108	12.879	13.647
55	11.340	12.046	12.752	13.465	14.173	14.878
60	12.781	13.427	14.074	14.721	15.364	16.007
65	15.059	15.461	15.861	16.260	16.658	17.063

TABLA NUMERO 14

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de Madrid y Delegaciones. Empleados
(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	4.428	5.150	5.854	6.623	7.290	8.075
03	5.780	6.481	7.185	7.956	8.622	9.408
05	10.043	10.939	11.834	12.728	13.623	14.514
07	11.589	12.502	13.437	14.369	15.302	16.235
09	12.883	13.786	14.648	15.528	16.412	17.291
11	14.243	15.058	15.872	16.687	17.502	18.316
13	15.888	16.624	17.364	18.107	18.846	19.585
15	16.859	17.561	18.264	18.969	19.670	20.375
17	17.832	18.498	19.165	19.829	20.493	21.166
19	19.420	20.016	20.609	21.203	21.797	22.386
21	21.491	22.013	22.530	23.049	23.573	24.088
23	24.124	24.290	24.458	24.624	24.789	24.957

TABLA NUMERO 15

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones. Obreros
(Importes brutos por hora)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	152	165	178	191	202	219
55	181	194	206	219	232	244
60	205	219	232	243	254	263
65	250	257	263	270	275	282

TABLA NUMERO 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de Madrid y Delegaciones. Empleados
(Importes brutos por hora)

Agrupaciones	Claves					
	1	2	3	4	5	6
01	—	—	—	—	—	—
03	—	—	—	—	—	—
05	154	170	185	200	215	230
07	181	196	212	227	243	264
09	206	221	236	251	268	281
11	228	243	260	274	289	299
13	258	271	284	297	309	322
15	277	289	301	312	323	337
17	296	306	316	326	337	351
19	323	333	343	352	363	375
21	363	371	381	389	400	406
23	407	409	413	415	420	422

ANEXO V

Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

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

Cláusula segunda.—La Empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la representación de los trabajadores.

Cláusula tercera.—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 el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de ensamblaje, pintura y montaje de factorías I y II y del taller de entregas de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos 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:

Modelos	Coefficientes	Modelos	Coefficientes
R-4F	0,8729	R-5TL-Italia	1,0047
R-4FS	0,8760	R-7TL	1,1017
R-4FSA	0,9864	R-12TL	1,1858
R-4TL	0,9784	R-12TS	1,3451
R-5TL (M-1)	0,9772	R-12FTL	1,2926
R-5GTL (M-1)	1,0596	R-12FTS	1,4640
R-5TS (M-1)	1,0919	R-18GTS (no computable)	1,2389
R-6TL	1,1029	R-18GTS A.A. (no computable)	1,2755
R-5GTL (M-2)	1,0303	R-5 Copa	0,5569
R-5TL-Exp.	1,0096	R-18GTS (Carroc. P.) (no computable)	0,1574
R-5TL-Exp. (Ensamblados en M-1)	1,0163		
R-5GTL-Exp.	1,0376		
R-5TS-Exp.	1,0577		

Los coeficientes anteriores se han obtenido aplicando la fórmula fijada en el párrafo siguientes a los tiempos gama de la organización base, en vigor el 4 de febrero de 1980 (organización base 942 A-2T).

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 = 0,061 la constante de proporcionalidad calculada y aprobada 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 de Vigilancia del Convenio, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a las distintos modelos. También fijará la Empresa, de acuerdo con la Comisión de 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 emplazados al fabricarlos.

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

Cuando se realicen trabajos extras 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.

Cláusula cuarta.—La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

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

Niveles	Puntos	Niveles	Puntos
1	80	9	184
2	100	10	196
3	115	11	206
4	129	12	213
5	142	13	219
6	154	14	224
7	165	15	228
8	175		

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 de 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 del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

Cláusula quinta.—La prima de incentivo a la productividad sólo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Cláusula sexta.—En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad se ha añadido la cantidad de pesetas 0,0038, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

Organización base 942 A-2T, de fecha 4 de febrero de 1980

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

R-4F	18	R-5GTL-Exp.	80
R-4FS	18	R-5TS-Exp.	28
R-4PSA	28	R-5TL-Italia	40
R-4TL	72	R-7TL	78
R-5TL (M-1)	46	R-12TL	32
R-5GTL (M-1)	108	R-12TS	74
R-5TS (M-1)	40	R-12FTL	16
R-6TL	80	R-12FTS	24
R-5GTL (M-2)	20	R-18GTS	45
R-5TL-Exp	94	R-5 Copa	2

Total vehículos .. 942

(Más 150 Carrocerías y 100 Units Palencia del R-18GTS.)

FACTORIA I

Ensamblaje (98 puestos):	Maniqués	52
	Soldadores SR y SA	14
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	32
Pintura (191 puestos):	Accesorios	3
	Pintado de pisos	6
	Desengrase	8
	Protecciones	2
	Inmersión y diluant	20
	Lija seca	16
	Tack-rag	10
	Cabina aprestos	12
	Mástic	32
	Alargaderas	4
	Bajos	6
	Limpieza	4
	Lija húmeda	30
	Cabina de lacas	28
	Limpieza soplado	8
	Pintado en negro	4
Guarnecidos (273 puestos):	Preparaciones	51
	Montaje cadena y mástic	222
Carrusel (55,58 puestos):	Preparaciones	9,58
	Montaje en cadena	46
Motores R-5 (14,47 puestos):	Montaje en cadena	14,47
Corte y confección asientos (59 puestos):	Cortadores	8
	Preparaciones	4
	Costureros	47
Montaje asientos (64 puestos):	Preparaciones	4
	Montadores	60
Terminación-Foso (143 puestos):	Preparaciones	11
	Montadores	132
Pisos R-4/8 (81,75 puestos):	Preparaciones	19,75
	Montadores	62
	Total Factoría - I	979,80

FACTORIA II

Ensamblaje, 213,07 puestos:	Maniqués	130
	Soldadores SR y SA	38
	Montadores (puertas, aletas, capots, etc.)	47,07
Pintura, 183 puestos:	Desengrase	4
	Electroforesis	10
	Lija seca	12
	Mástic	48
	Bajos	12
	Limpieza	6
	Limpieza Pre-aprestos	18

Tack-rag	6	
Cabina de aprestos	14	
Rejillas y protección	4	
Soplado y limpieza prelacas	10	
Tack-rag de lacas	4	
Cabina de lacas	30	
Pintado de negro	4	
Cartabones	1	
Guarnecidos, 484 puestos:	Preparaciones	75
	Montaje cadena y mástic	408
Carrusel, 163,83 puestos:	Preparaciones	19,83
	Montaje en cadena	144
Motores R-5/7/12/18, 37,21 puestos:	Montaje en cadena	37,21
Corte y confección asientos, 94 puestos:	Cortadores	14
	Costureros	80
Montaje asientos, 96 puestos:	Preparaciones	18
	Montadores	78
Terminación - Foso, 152,24 puestos:	Preparaciones	22,24
	Montadores	130
	Total Factoría II	1.423,35

ENTREGAS 2

Entregas (12,64 puestos):	Reglaje faros	6,20
	Montaje piezas y preparaciones diversas	6,44
	Total entregas	12,64

Total general (Factoría I, Factoría II y Entregas): 2.415,79 puestos
 Baremo para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia

Índice de productividad hora-hombre-vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad hora-hombre-vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,000000	32	0,180680
68	0,015854	31	0,191852
65	0,018253	30	0,202776
64	0,023715	29	0,225426
63	0,025714	28	0,239548
62	0,027713	27	0,256470
61	0,028778	26	0,274588
60	0,031442	25	0,298172
59	0,034906	24,5	0,310161
58	0,038238	24	0,322818
57	0,041168	23,5	0,335875
56	0,043700	23	0,350796
55	0,047830	22,5	0,361519
54	0,051295	22	0,378909
53	0,054825	21,5	0,393031
52	0,058354	21	0,407153
51	0,062085	20,5	0,421143
50	0,065950	20	0,435285
49	0,070748	19,5	0,438995
48	0,075142	19	0,443659
47	0,079138	18,5	0,447922
46	0,083136	18	0,452186
45	0,087799	17,5	0,456449
44	0,083128	17	0,460578
43	0,088691	16,5	0,464843
42	0,104185	16	0,469239
41	0,109916	15,5	0,472836
40	0,116710	15	0,477865
39	0,123371	14,5	0,482029
38	0,129766	14	0,486159
37	0,136561	13,5	0,490423
36	0,144155	13	0,495085
35	0,152682	12,5	0,499082
34	0,161078	12	0,503611
33	0,170536		

ANEXO VI

Régimen de premios

Premio de iniciativas

Todos los productores que presenten iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo recibirán un premio en caso de que la iniciativa o sugerencia sea adoptada por la Empresa, de acuerdo con las reglas que después se fijarán.

Para entender de estos asuntos, y en la medida en que quede fijada su competencia, se refrenda la existencia de la Comisión de Premios y Sugerencias, formada por representantes de los trabajadores y por los representantes designados al efecto por la Empresa.

En cada factoría funcionará una Comisión, con la siguiente composición:

- Cuatro representantes de los trabajadores.
- Cuatro representantes de la Empresa.

Ambas partes podrán comparecer asistidas por dos Asesores, como máximo, pertenecientes a la plantilla de la Empresa. Clases de iniciativas y normas para establecer los premios.

Las iniciativas adoptadas por la Empresa se pueden dividir en:

- Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.
- Iniciativa que no suponen ahorro económico cifrable.

Iniciativas que suponen ahorro económico cifrable.—Una vez establecido el ahorro económico neto que significa la sugerencia adoptada, el titular de la sugerencia recibirá por una sola vez un premio equivalente al importe de tres meses de la economía que supone dicha sugerencia.

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 7.500 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la dirección responsable de la aplicación de la iniciativa a la gerencia de la Empresa para su conocimiento y autorización de pago.

Si el importe fuera superior a la cifra anteriormente indicada, la Comisión propondrá, por el conducto anteriormente indicado, la cuantía resultante para que se proceda a la fijación del premio.

En ambos casos, el resto del ahorro económico neto anual, o sea el correspondiente a nueve meses, engrosará el llamado fondo de sugerencias.

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponde al productor menos de 7.500 pesetas, se le dará 7.500 pesetas.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.—En estos casos se establecerá el valor del premio teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el productor para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente no engrosarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas. Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio.—Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos, los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y en general todo lo relativo a la administración de personal.

Los temas que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de seguridad e higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos, asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

Competencia de la Comisión:

1. Trámites administrativos necesarios:

Pondrán a disposición de los productores los impresos normalizados para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.

Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los productores, sirviéndose asimismo de enviar al mismo un acuse de recibo.

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera, será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del sugerente, y en caso positivo, rechazarán la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

2. Adoptar acuerdo para enviar la sugerencia a estudio del servicio correspondiente.

Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión precisa, serán enviadas al servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

3. Tomar acuerdo en los casos que haya de fijarse premio de consolución.

Se premiará con 4.000 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 (tampoco éstas engrosarán el fondo de sugerencias).

4. Asesorarse del servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.

a) Los departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.

b) Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y decidida su aplicación por el Departamento de Estudios se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho Departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho Departamento en el sentido siguiente:

- 1.º Que la sugerencia es rechazada.
- 2.º Que la sugerencia, entre en el circuito de «solicitud de modificaciones». En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del aludido circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

El Departamento de Estudios igualmente informará en el plazo de treinta días laborables.

5. Las sugerencias o iniciativas que no hubieran sido adoptadas por la Empresa por causas distintas a las contempladas entre las «sugerencias que no darán lugar a premio», y por cualquier circunstancia fueran aplicadas posteriormente por la Empresa, entrarán de nuevo en el circuito establecido para valorar y premiar las iniciativas. Estos hechos se comunicarán a la Comisión respectiva por los departamentos afectados o por cualquier productor que tuviera conocimiento de los mismos, con objeto de cumplirse lo estipulado en esta cláusula.

Reparto del fondo de sugerencias.—El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los Centros o Factorías de la Empresa, y el mismo será destinado a la creación de becas u otras asistencias de tipo social, a decidir por ambas partes.

9215

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, suscrito por las Asociaciones Patronales: Federación Nacional de Industrias Gráficas, Asociación Nacional de Fabricantes de Envases, Embalajes y Transformados de Cartón y Materias Auxiliares, y Federación de Gremios de Editoriales de España y los Sindicatos: Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Sindicato Unitario y,

Resultando que con fecha 11 de los corrientes tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, suscrito por las partes con fecha 8 de abril del presente año;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, suscrito por las partes con fecha 8 de abril del presente año.