

Gafas de montura tipo universal de protección contra impactos

Homologación número	Modelo número	Marca
376	4	Pegaso
377	NYLON-24	Pegaso
378	74	Pegaso
379	404	Pegaso
380	1008	Pegaso
392	2008	Pegaso
528	7	Pegaso
529	27	Pegaso
530	77	Pegaso
531	407	Pegaso
532	1007	Pegaso
533	2007	Pegaso

Oculares de protección de repuesto

Homologación número	Modelo número	Marca
523	4T-392	Pegaso
544	4T-376	Pegaso
546	4T-377	Pegaso
548	4T-378	Pegaso
550	4T-379	Pegaso
552	4T-380	Pegaso
534	4Q-376	Pegaso
545	4Q-377	Pegaso
547	4Q-378	Pegaso
549	4Q-379	Pegaso
551	4Q-380	Pegaso
553	4Q-392	Pegaso

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y normas técnicas reglamentarias MT-16 de gafas de montura tipo universal de protección contra impactos y MT-17 de oculares de protección contra impactos, aprobadas, respectivamente, por Resoluciones de 14 de junio de 1978 y de 28 de junio de 1978.

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

10885 ORDEN de 11 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este departamento por «Esmena, S. A.» y «3-M. España, S. A.».

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 26 de diciembre de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Esmena, S. A.» y «3-M. España, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso número cuarenta y un mil cuatrocientos cuarenta, acumulado con el número cuarenta y un mil cuatrocientos treinta y siete, interpuestos contra resolución del Ministerio de Trabajo, de veintinueve de febrero de mil novecientos setenta y nueve, debiendo anular, como anulamos, el mencionado acuerdo por no ser conforme a derecho, y en su lugar, absolvemos a la Mercantil "3-M. España, S. A.", de la sanción que le fue impuesta; declaramos responsable único a la Sociedad "Esmena, S. A.", a quien se sanciona con multa de ciento veinticinco mil pesetas; sin mención sobre costas.»

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

Madrid, 11 de marzo de 1981.—P. D., el Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, Manuel Muñoz Pérez.

Ilmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales.

10886 RESOLUCION de 8 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» («Fasa-Renault»).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, Sociedad Anónima» (Fasa-Renault) recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de abril de 1981, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 3 de abril de 1981 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 8 de abril de 1981.—Firmado: El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FASA-RENAULT

Declaración de objetivos: Se declara objetivo fundamental, como base de la continuidad de la Empresa, el del aumento de su competitividad, que depende, entre otros factores, del mejoramiento de la calidad

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 toda la Empresa de «Fasa-Renault».

Art. 3.º Ambito 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 Ambito 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 contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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 contratado en régimen de prácticas y formación.

Art. 5.º Ambito temporal.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981 y su duración será de un año a contar desde dicha 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 1966, 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 *Tramitación del Convenio.*—El presente Convenio se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

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 once 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.

Son 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.

CAPITULO SEGUNDO

Jornada y descanso

Art. 11. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real al año, para 1981, será de 1.883,25 horas (mil ochocientas ochenta y tres con veinticinco centésimas), a las cuales hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

Esta jornada anual representa una reducción, respecto a la del año 1980, de 34,25 horas de trabajo real, la cual se aplicará preferentemente a días de descanso durante el primer semestre de 1981.

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 período de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este Convenio, y, por otro, según lo que en éste se pacta, existiera una diferencia favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida parcial o totalmente, a criterio de la Empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

Art. 12. *Calendario y horarios:*

1. Cada año, la Dirección de la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, confeccionará los calen-

darios y horarios generales por cada Centro de Trabajo o dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos calendarios y horarios se trasladarán a la representación de los trabajadores, con objeto de someterlos a discusión para llegar a un acuerdo.

2. De no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de quince días laborables, sobre este tema, la Dirección de la Empresa aplicará provisionalmente los calendarios y horarios confeccionados por ella, hasta que el Organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los calendarios y horarios definitivos, los cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno.

La aplicación de los calendarios y horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refiere el párrafo anterior, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el Organismo competente, estará supeditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7,75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

En todo caso, cada trabajador habrá de cumplir la jornada anual de trabajo real fijada en este Convenio.

3. Entre tanto, mientras se fijan los calendarios y horarios provisionales o definitivos, se prorrogarán la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

4. Cada trabajador cumplirá en cada momento el calendario y horarios vigente 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 la 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 período 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 trabajará 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 y adscribir al personal necesario.

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 de situaciones profesionales por las que se concedió. Quienes teniendo concedida la jornada reducida de verano, cambiarán a otra categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquellas por las que se concedió. Los que cambian 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 veintidós días laborables.

2. Para aplicar los veintidós días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.

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

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

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

c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se 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 1970-71.

— 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 1981. 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.

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

5. Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre la 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.

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 TERCERO

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 haya cumplido un mes desde 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:

- Personal con categoría de mando.
- Personal de Secretaría.
- Personal de funciones especiales.
- 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:

- Grupo Obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- Grupo Subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependiente principal.
- 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:

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

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

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 merca 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 13.500 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.

En el caso e), la situación del trabajador se regulará por lo que se dispone en el anexo VII sobre este tipo de cambios.

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 provincial), 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 propondrá 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 cambio 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 vate con el recibo correspondiente a la entrega material de aquéllas.

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

- Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
- 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.
- 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 CUARTO

Regimen de personal

Art. 27. Ingreso de personal.

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable 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 dará un tratamiento prioritario a los Aprendices que hayan superado su período de aprendizaje, en relación a su encuadramiento en las categorías que de acuerdo a la legislación deban ser encuadrados (Oficial de 3.º Obrero o similar). La Dirección de la Empresa se compromete a ingresar, a lo largo de 1981, en la categoría de Especialista, a todos aquellos Aprendices que habiendo terminado sus estudios de aprendizaje soliciten su ingreso en plantilla con dicha categoría.

3. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse interina o eventualmente o por razón de trabajos temporales originados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, o razones de temporada que así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, la Dirección de la misma, a su elección, podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las Plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad o eventualidad, 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», en dichas situaciones.

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 período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancias 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 diez 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.

7. No obstante, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

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 aquella que la concedió.

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

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

Recibida la petición de reingreso por la Empresa antes de que transcurra el periodo de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos para readmitir al 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 incorporase a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

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 potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfrutaron 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 exigirsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

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

Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores

	Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir							Justificantes
			Retribución primaria	Prima	Jefe Equipo	P. P. C.	Antigüedad	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.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	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.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3	Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Tres días laborables, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
4	Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5	Nacimiento de hijo.	Dos días laborables. Ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento.	Sí Sí	Sí No	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	Sí Sí	Sí No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
6	Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Libro de familia o certificado del Juzgado o Iglesia.						
7	Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres.	Un día natural.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	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.	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Servicio de Empadronamiento.
9	Enfermedad y consulta médica: a) Consulta a Especialistas del SOE prescrita por Médico de cabecera. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada.	Por el tiempo necesario. Máximo cuatro horas día. Hasta dieciséis horas al año. Máximo cuatro horas día. Cuatro primeros días año, el 50 por 100.	Sí Sí Sí	No No No	Sí Sí Sí	Sí Sí Sí	Sí Sí Sí	Sí Sí Sí	No No No	Copia volante médico cabecera S. O. E. y justificante asistencia al médico especialista S. O. E. Certificado del médico del S. O. E. u otras Instituciones sanitarias. Certificado del médico del S. O. E. o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.
10	Accidente de trabajo.	Día accidente.	Sí	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.	Sí							
12	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	Sí	El que proceda.						
13	Deber inexcusable de carácter público: a) Elecciones. b) Tribunales ordinarios: — Testigo. — Demandante. — Demandado. c) Magistratura de Trabajo: — Testigo.	Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario. — — Por el tiempo necesario.	Sí Sí No No Sí	Sí No No No Sí	Sí Sí No No Sí	Sí Sí No No Sí	Sí Sí No No Sí	Sí Sí No No Sí	Sí No No No Sí	Certificación de la Mesa electoral. Citación. — — Citación.

	— Demandante (si prospera la reclamación). — Demandante (si no prospera la reclamación).	Por el tiempo necesario.	Sí	Citación.						
		—	No	—						
	d) Citación a quintas.	Por el tiempo necesario.	Sí	Justificante de la citación.						
14	Donación de sangre.	Por el tiempo necesario (máximo cuatro horas-día).	Sí	Extracciones factoria. Visto bueno Servicio Médico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.						
15	Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores (1):									
	a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones:									
	1. Permiso para exámenes finales o parciales.	Por el tiempo necesario, hasta diez días al año.	Sí	Certificado del Centro Escolar.						
	2. Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.	—	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado del Centro Escolar.
	b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos:									
	1. Reducción de jornada a cargo de la Empresa.	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases, sin que pueda ser superior a cuatro horas diarias y doscientas setenta horas en todo el curso.	Sí	Certificado(s) asistencia(s) expedido(s) por el Centro Escolar.						
	2. Permiso no retribuido.	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	No	Certificado(s) asistencia(s) expedido(s) por el Centro Escolar.						

(1) 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 relaciones 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.

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.
Nacimiento de hijo.	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 tiene su domicilio 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 los 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 desprejará, 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 hiciera uso indebido del permiso con cedido 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 concorra 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 nocturnidad.

8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el periodo 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 confeccionen 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 aquellos que lo solicitaron por razones de estudio y ostenten la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de nocturnidad 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 motivan, 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.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a las clases.

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 QUINTO**Servicios sociales****Art. 35. Comisiones de Asuntos Asistenciales.**

1. En cada una de las Factorías de Montaje-1 y Montaje-2, Carrocetas 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.

a. 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 sea por ser de carácter urgente o de carácter urgente y de carácter urgente 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 «Almacén», 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 ayudarle 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.

Instalaciones deportivas: La Dirección de la Empresa a través de la Fundación «Fasa-Renault», acuerda para 1981 lo siguiente:

— Centro de trabajo de Sevilla.—Realización de las obras correspondientes a la construcción de una piscina, campo de fútbol, pista polideportiva, e instalaciones anejas, de acuerdo con el proyecto ya redactado.

— Centro de trabajo de Palencia.—Adquisición de los terrenos, elaboración de proyectos y comienzo de las obras de las instalaciones deportivas correspondientes.

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 300 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:

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

— 493 pesetas por 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, 4.030 pesetas y 4.930 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 3.000 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.

En caso de que el padre y la madre presten sus servicios en «Fasa-Renault», solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

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

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 1.000.000 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 1.000.000 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 entenderá 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 periodo 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 clase 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 y 2 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 baja.

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 derivadas 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 hay 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 cumpliendo 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:

$$\text{Numero de horas perdidas} \times 100$$

Número horas —	{	Vacaciones y días —	{	Reducción cuatro horas turno de noche
teóricas		descanso		

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

D) 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 SEXTO

Trabajo y retribución

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 los 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 modificados 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 comprobados 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, etc. 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 períodos 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, etc., 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, etc., y desarrollar cualesquiera 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.
Contraamaestre.
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.
Cacador.
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 1981 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 I, «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 IV 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 trienio.**—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 (tabla número 3) de este Convenio.

2. **Premio especial de antigüedad.**—Se establece un premio especial de 85.290 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 correspondieran 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 aquel en que se haya efectuado el ingreso del trabajador en la Empresa, siempre que dicho ingreso no haya tenido lugar el día 1 del mes.

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 12,45 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 período 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 estos:

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 que la rotación (cambio de turno) se produce en un período superior al mes (una semana cada dos meses, dos semanas cada dos meses, etc.).

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 período 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 de 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, etc., 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, percibirá como compensación de esta exigencia especial 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 cau-

sas, 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.

— 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 servicios 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 gravan en el futuro las percepciones del personal, serán sustrichos 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.

CAPITULO SEPTIMO

Regimen disciplinario

Art. 55. 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. 56. 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. 57. 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 justifi-

cados se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Art. 58. 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 OCTAVO

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Art. 59. 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 del Comité Intercentros de fechas 29 de julio de 1980, 4 de septiembre de 1980 y 25 de septiembre de 1980 (actas números 3, 4 y 5, respectivamente) en sus propios términos.

Art. 60. 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, apartado 1 y apartado 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 sobrantes, 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. 61. 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 en 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, etc., 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, etc., 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.º Condiciones:

1.1. Se reconoce que en cada uno de los actuales siete Centros de trabajo del complejo «Fasa-Renault» (Montaje-1, Montaje-2, Carrocierías 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 últimas elecciones válidas celebradas para representantes de los trabajadores (Comités de Empresa).

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.º 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, etc., que se constituyan 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.º 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.º Obligaciones del Delegado Sindical:

4.1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones, cualquier propaganda, escritos, documento, etc., 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.º 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.

ANEXO I

Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

1. **Ámbito 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 período de prueba en la Empresa.

4.2. A los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que hayan superado el período de prueba, siempre que sea necesario un período de formación y hasta un máximo de cuarenta días de trabajo real en dicho 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 los mismos plazos establecidos para la atención de revisiones por iniciativa de la Empresa, y de las reclamaciones efectuadas por los propios titulares de los puestos, y que figuran en los apartados 8 y 9 de este anexo, a menos que la gran cantidad de puestos a valorar haga necesaria la ampliación de dicho plazo; el nuevo plazo 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, etc.), mientras se supera el período de puesta a punto.

4.5. A los puestos ocupados por trabajadores que, de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, hayan sido destinados a los mismos con carácter de interinos o eventuales del interior.

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 trabajo durante setenta días de trabajo real en el período de un año contado de fecha a fecha.

La fracción de jornada superior a tres horas, tendrá a estos efectos, la consideración de jornada completa.

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 período establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

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 períodos de vacaciones 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 diligenciada 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 éste entregó las hojas de reclamación y el cuestionario a su Jefe inmediato.

h) A estos efectos no serán computables los períodos 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 disconformidad 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 disconformidad, 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.

Tal facultad habrá de ejercerse en el plazo máximo de un año a contar desde la fecha de la reclamación.

El plazo anterior no es de aplicación a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración que podrá solicitar tales cuestionarios siempre que lo estime necesario.

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 corresponderán 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 disconformidad 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 Comité, siempre que el trabajador titular del puesto objeto de la revisión, hubiera manifestado expresamente su disconformidad con el resultado, hasta llegar a una decisión que se tomará de forma análoga a la establecida 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 5 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 período 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 de Aptitud.

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

a) De los Jefes componentes de la línea jerárquica del Departamento.

b) De los miembros de la Comisión de Disminución de Aptitud representantes de los trabajadores.

c) Por el propio Servicio Médico, bien de oficio bien a instancia del interesado.

d) 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 corresponder 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.º 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 minusválidos 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 4.º 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 las 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 éstos trámites, se procederá a la correspondiente actualización.

ANEXO III

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 parte, las características 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 provincia 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 referentes a:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas teórico-prácticas para el personal del 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 «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-Programación.

3.2. Pruebas psicotécnicas.—Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características profiográficas 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.

Tendrá carácter eliminatorio.

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

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 realizará.

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.

Tendrá carácter eliminatorio.

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

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 agrupaciones por categorías profesionales, a efectos 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 2.ª y 1.ª

Agente Técnico de 1.ª

Jefe de 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 y de acuerdo con lo determinado en el Convenio para 1980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptadas a las características y necesidades de este centro, las cuales han sido difundidas por el libro «azul», exámenes de conocimientos básicos, normativa y programas.

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	VIII, IX y X

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 o 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	—
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 exte-dencia.

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	2 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 si 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 en las categorías de mando, cuyos porcentajes se detallan en la parte segunda, categorías de mando, apartado 1), 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 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, teniéndose 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 convocatorias 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 aspiren, 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 de 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.

5.1 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 tuvieran aprobada, se realizará esta prueba 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.—En ascensos de mando a mando, el 75 por 100.

En ascensos de resto de personal a mando el 25 por 100.

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 supe-
rando 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.
- Capataz 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 de primera Delineante Proyectista.
- Contramaestre.
- 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 y dentro de ellas, se efectuará de acuerdo con los porcentajes siguientes:

De mando a mando, setenta y cinco por ciento por libre designación de la Empresa.

Veinticinco por ciento por concurso-examen.

El ascenso de resto de personal a mando:

Veinticinco por ciento por libre designación de la Empresa.
Setenta y cinco por ciento por concurso-examen.

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

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.

Se corregirán, en primer lugar, las pruebas de aquellos productores adscritos a la localidad donde se convocan las plazas, y solamente se considerarán al resto de los aspirantes, si alguna de las plazas no fuera cubierta por los productores de la localidad.

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, líneas, etc.

En las plazas de Carretillero, Gruista, Probador y Bombero, dadas sus exigencias fisiográficas 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.

Se corregirán, en primer lugar, las pruebas de aquellos productores adscritos a la localidad donde se convocan las plazas, y solamente se considerará al resto de los aspirantes, si alguna de las plazas no fuera cubierta por los productores de la localidad.

3.2. Pruebas:

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

PARTE TERCERA

I. 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 tabloneros de anuncios en cada momento.

CLAUSULA DE EXCEPCION

A fin de favorecer los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la Empresa y, por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que:

Aquellas plazas con vacantes, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de «opción de traslado voluntario», no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el Reglamento de Ascensos. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria etc., serán establecidos y realizados por el Departamento de Selección, informando a la Representación de los Trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

ANEXO IV

Tabla de retribuciones

CONTIENE ESTE ANEXO

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 de marzo y septiembre.
Compensación por jornada reducida de verano.
Horas extraordinarias.

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	Oficial de primera. Agente de producción de primera.

Cuadro número 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

Agrupación	Categorías
	Empleados
03	Botones y Aspirantes.
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. Calcador. Reproductor de platos. 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. Verificador de segunda. Agente de seguridad de segunda.
13	Oficial de primera administrativo. Oficial de primera Técnico. Oficial de primera de organización. 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.

Agrupación	Categorías
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	Contramaestre. 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.

Agrupación	Categorías
	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 número 17. Remuneración anual para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros y Empleados).
 Tabla número 18. Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones (Obreros y 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	1.388	1.443	1.507	1.568	1.623	1.653	1.702	1.741	1.783	1.837	1.884	1.915	1.940	1.982	1.976
55	1.432	1.493	1.556	1.618	1.671	1.718	1.758	1.790	1.835	1.892	1.938	1.974	2.001	2.022	2.033
60	1.472	1.541	1.599	1.661	1.716	1.762	1.810	1.849	1.892	1.945	1.993	2.024	2.053	2.070	2.084
65	1.525	1.580	1.654	1.698	1.758	1.818	1.868	1.908	1.951	2.003	2.051	2.082	2.110	2.131	2.142

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	41.861	43.779	45.468	47.114	48.587	49.925	50.808	51.592	52.815	54.338	55.618	56.569	57.331	57.899	58.249
07	43.192	45.240	46.918	48.554	50.029	51.363	52.271	53.342	54.528	56.088	57.343	58.297	59.081	59.621	59.974
09	44.328	46.203	47.793	49.533	51.007	52.349	53.422	54.528	55.720	57.242	58.516	59.445	60.234	60.796	61.148
11	45.663	47.424	49.102	50.730	51.949	53.594	54.884	55.956	57.181	58.677	59.955	60.932	61.699	62.238	62.618
13	46.422	48.632	50.634	52.588	54.615	56.445	57.713	58.783	60.013	61.528	62.784	63.784	64.524	65.091	65.438
15	48.080	50.436	52.588	54.678	56.899	58.654	59.809	60.891	62.111	63.628	64.892	65.859	66.622	66.936	67.523
17	49.735	52.239	54.541	56.761	58.783	60.862	61.905	62.979	64.205	65.728	66.980	67.953	68.718	69.284	69.611
19	52.977	55.482	57.775	59.998	62.018	63.855	65.145	66.213	67.438	68.940	70.216	71.171	71.952	72.497	72.847
21	58.176	60.861	62.955	65.199	67.221	69.058	70.324	71.395	72.618	74.172	75.417	76.374	77.135	77.698	78.049
23	61.153	63.628	65.924	68.177	70.194	72.027	73.270	74.369	75.598	77.115	78.393	79.347	80.108	80.672	81.019

TABLA NUMERO 3

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

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		
1.º	8.431	8.431
2.º	8.431	16.862
3.º	13.958	30.820
4.º	19.481	50.301
5.º	25.004	75.305
2.º Premio especial:		
Más de dieciocho años	—	85.290

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	9.826	11.181	12.398	13.535	14.648	15.586	16.441	17.220	17.870	18.702	19.431	19.928	20.346	20.682	20.897
55	10.365	11.732	12.950	14.089	15.202	16.138	16.992	17.728	18.378	19.257	19.939	20.481	20.898	21.235	21.450
60	10.884	12.236	13.455	14.597	15.710	16.645	17.506	18.281	18.930	19.771	20.494	20.991	21.409	21.743	21.958
65	11.402	12.793	14.009	15.151	16.263	17.198	18.054	18.834	19.487	20.321	21.047	21.540	21.959	22.295	22.508

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	10.124	11.470	12.631	13.748	14.823	15.749	16.578	17.315	17.980	18.784	19.472	19.977	20.387	20.710	20.932
07	10.688	12.054	13.213	14.323	15.398	16.323	17.159	17.897	18.541	19.362	20.049	20.551	20.969	21.284	21.504
09	11.058	12.439	13.598	14.713	15.787	16.716	17.545	18.281	18.929	19.747	20.438	20.941	21.352	21.670	21.895
11	11.519	12.920	14.078	15.192	16.267	17.192	18.028	18.787	19.412	20.226	20.918	21.425	21.839	22.154	22.373
13	12.419	13.860	15.024	16.141	17.215	18.143	18.968	19.706	20.350	21.174	21.857	22.367	22.781	23.099	23.320
15	13.093	14.559	15.722	16.836	17.911	18.534	19.267	20.008	21.050	21.872	22.555	23.068	23.476	23.795	24.023
17	13.766	15.258	16.417	17.528	18.604	19.527	20.365	21.106	21.750	22.571	23.249	23.763	24.173	24.488	24.725
19	14.809	16.335	17.497	18.604	19.678	20.604	21.445	22.179	22.819	23.641	24.329	24.828	25.251	25.566	25.786
21	16.483	18.060	19.217	20.333	21.399	22.333	23.163	23.902	24.544	25.368	26.058	26.562	26.971	27.293	27.509
23	17.434	19.043	20.208	21.324	22.398	23.323	24.145	24.890	25.531	26.357	27.040	27.550	27.963	28.282	28.502

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	157	182	204	229	249	264	277	300	308	325	336	347	352	357	363
55	169	195	215	241	259	272	294	308	320	331	347	356	366	373	377
60	178	204	228	246	267	280	302	316	325	344	358	368	377	381	388
65	188	215	238	260	277	299	311	329	339	356	372	380	386	389	394

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	160	186	207	229	249	264	277	293	306	323	331	339	349	355	358
07	173	197	215	241	259	272	288	304	320	329	344	352	358	366	371
09	178	204	227	246	266	283	299	312	324	339	349	361	371	376	382
11	188	215	236	258	274	292	309	320	333	348	361	371	377	381	388
13	206	233	253	272	293	309	325	339	350	368	380	388	397	400	405
15	220	245	267	285	307	324	340	353	366	380	393	401	409	415	418
17	234	259	280	298	320	337	353	366	381	392	407	415	421	428	432
19	253	280	301	324	342	357	373	385	400	415	425	433	442	449	453
21	285	312	336	356	371	392	407	418	431	443	457	466	478	480	486
23	306	332	353	374	393	409	425	442	450	466	479	486	494	499	504

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	141	162	179	198	212	221	234	246	260	264	276	282	284	293	294
07	156	178	192	210	221	234	246	262	269	277	284	294	298	298	309
09	162	179	204	218	230	246	262	264	277	284	294	298	312	318	320
11	176	196	212	226	242	260	269	277	284	298	309	316	320	321	332
13	196	218	230	246	262	277	284	298	309	320	332	337	339	339	341
15	210	233	246	262	278	293	301	315	325	336	344	355	357	357	361
17	222	246	262	277	294	309	320	332	339	350	355	371	374	376	380
19	254	269	284	298	320	333	339	353	364	376	380	384	393	396	402
21	283	309	332	339	353	374	380	392	396	409	423	426	434	439	440
23	312	332	341	364	360	392	402	418	423	434	448	449	456	459	462

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	1.443	1.489	1.533	1.577	1.623	1.672
55	1.556	1.595	1.636	1.674	1.716	1.758
60	1.661	1.693	1.726	1.760	1.806	1.849
65	1.810	1.846	1.872	1.899	1.925	1.952

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	324	360	397	435	473	494
55	380	417	435	473	512	529
60	417	456	494	512	549	568
65	512	529	549	568	588	605

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	20.489	21.618	22.775	23.880	25.000	26.202
03	21.674	22.808	23.965	25.069	26.264	27.466
05	43.802	45.204	46.609	48.015	49.409	50.811
07	46.936	48.328	49.713	51.102	52.643	54.575
09	49.547	50.817	52.093	53.671	55.458	57.245
11	52.215	53.408	55.048	56.685	58.322	59.962
13	56.448	57.915	59.384	60.849	62.315	63.787
15	59.180	60.597	62.014	63.424	64.839	66.244
17	61.911	63.276	64.643	65.998	67.363	68.724
19	66.221	67.477	68.731	69.994	71.250	72.505
21	72.627	73.711	74.799	75.885	76.969	78.057
23	79.326	79.886	80.027	80.359	80.690	81.026

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	6.112	6.479	6.857	7.217	7.586	7.954
03	6.499	6.866	7.246	7.608	7.973	8.341
05	9.772	11.048	12.320	13.590	14.864	16.133
07	11.242	12.591	13.938	15.286	16.641	17.990
09	12.614	13.918	15.227	16.531	17.849	19.154
11	13.878	15.131	16.385	17.634	18.889	20.142
13	15.049	16.205	17.361	18.520	19.673	20.830
15	15.586	16.693	17.800	18.906	20.010	21.116
17	16.124	17.181	18.237	19.290	20.346	21.401
19	17.107	18.064	19.020	19.977	20.932	21.893
21	17.964	18.849	19.706	20.564	21.423	22.289
23	20.822	21.108	21.401	21.694	21.987	22.590

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	11.181	12.059	12.942	13.826	14.708	15.586
55	12.850	13.758	14.584	15.377	16.187	16.992
60	14.597	15.334	16.073	16.812	17.547	18.281
65	17.198	17.857	18.115	18.589	19.024	19.487

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	5.057	5.881	6.686	7.564	8.325	9.223
03	6.578	7.402	8.206	9.086	9.847	10.745
05	11.470	12.493	13.515	14.536	15.559	16.576
07	13.213	14.279	15.346	16.410	17.476	18.541
09	14.713	15.722	16.728	17.734	18.744	19.747
11	16.267	17.197	18.127	19.057	19.989	20.918
13	18.143	18.986	19.830	20.680	21.523	22.367
15	19.253	20.056	20.859	21.663	22.464	23.270
17	20.365	21.125	21.887	22.646	23.404	24.173
19	22.179	22.859	23.536	24.215	24.893	25.568
21	24.544	25.140	25.731	26.323	26.921	27.509
23	27.550	27.741	27.932	28.122	28.311	28.502

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	173	188	203	218	230	250
55	206	221	235	250	264	278
60	234	250	264	277	290	300
65	285	293	300	308	314	323

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	176	194	211	228	245	262
07	206	223	242	259	277	301
09	235	252	269	286	306	321
11	260	277	296	312	331	342
13	294	309	325	340	353	368
15	316	331	344	357	369	385
17	339	350	361	373	385	401
19	369	381	392	402	415	429
21	415	424	435	445	457	464
23	465	467	472	474	480	482

TABLA NUMERO 17

Remuneración anual para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia

(Obreros y Empleados)

Devengos generales fijos

(A los exclusivos efectos de lo dispuesto en el artículo 26, apartado número 5, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 14). No se incluye la «prima de incentivo a la productividad», por ser concepto retributivo de cuantía variable.

Agrupación	Niveles	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	34.650	471.240	41.580	41.580	9.826	9.826	608.702
	2	36.075	490.620	43.290	43.290	11.181	11.181	635.637
	3	37.675	512.380	45.210	45.210	12.398	12.398	665.271
	4	39.200	533.120	47.040	47.040	13.535	13.535	693.470
	5	40.575	551.820	48.890	48.890	14.648	14.648	719.071
	6	41.325	562.020	49.590	49.590	15.586	15.586	733.697
	7	42.550	578.680	51.060	51.060	16.441	16.441	758.232
	8	43.525	591.940	52.230	52.230	17.220	17.220	774.365
	9	44.575	606.220	53.490	53.490	17.870	17.870	793.515
	10	45.925	624.580	55.110	55.110	18.702	18.702	818.129
	11	47.100	640.580	56.520	56.520	19.431	19.431	839.582
	12	47.875	651.100	57.450	57.450	19.928	19.928	853.731
	13	48.500	659.600	58.200	58.200	20.346	20.346	865.192
	14	49.050	667.080	58.860	58.860	20.682	20.682	875.214
	15	49.400	671.840	59.280	59.280	20.897	20.897	881.594
55	1	35.800	486.880	42.960	42.960	10.365	10.365	629.330
	2	37.325	507.620	44.790	44.790	11.732	11.732	657.989
	3	38.900	529.040	46.680	46.680	12.950	12.950	687.200
	4	40.450	550.120	48.540	48.540	14.089	14.089	715.828
	5	41.775	568.140	50.130	50.130	15.202	15.202	740.578
	6	42.950	584.120	51.540	51.540	16.136	16.136	762.422
	7	43.900	597.040	52.680	52.680	16.992	16.992	780.284
	8	44.750	608.600	53.700	53.700	17.728	17.728	796.206
	9	45.875	623.900	55.050	55.050	18.376	18.376	818.627
	10	47.300	643.280	56.780	56.780	19.257	19.257	842.614

Agrupación	Niveles	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
55	11	49.450	658.920	58.140	58.140	19.939	19.939	863.528
	12	49.350	671.160	59.220	59.220	20.481	20.481	879.912
	13	50.025	680.340	60.030	60.030	20.898	20.898	892.221
	14	50.550	687.480	60.660	60.660	21.235	21.235	901.820
	15	50.825	691.220	60.990	60.990	21.450	21.450	906.925
60	1	36.800	500.480	44.160	44.160	10.864	10.864	647.328
	2	38.525	523.940	46.230	46.230	12.286	12.286	679.497
	3	39.975	543.680	47.970	47.970	13.455	13.455	706.485
	4	41.525	564.740	49.830	49.830	14.597	14.597	735.119
	5	42.900	583.440	51.480	51.480	15.710	15.710	760.720
	6	44.050	599.080	52.860	52.860	16.645	16.645	782.140
	7	45.250	615.400	54.300	54.300	17.506	17.506	804.262
	8	46.225	628.680	55.470	55.470	18.281	18.281	822.387
	9	47.300	643.280	56.780	56.780	18.930	18.930	841.960
	10	48.625	661.300	58.350	58.350	19.771	19.771	866.167
	11	49.825	677.620	59.790	59.790	20.494	20.494	888.013
	12	50.600	688.160	60.720	60.720	20.991	20.991	902.182
	13	51.325	698.020	61.590	61.590	21.409	21.409	915.343
	14	51.750	703.800	62.100	62.100	21.743	21.743	923.236
	15	52.100	708.580	62.520	62.520	21.958	21.958	929.616
65	1	38.125	518.500	45.750	45.750	11.402	11.402	670.929
	2	39.500	537.200	47.400	47.400	12.793	12.793	697.086
	3	41.350	562.360	49.620	49.620	14.009	14.009	730.688
	4	42.400	578.640	50.880	50.880	15.151	15.151	751.102
	5	43.900	597.040	52.680	52.680	16.263	16.263	778.926
	6	45.450	618.120	54.540	54.540	17.198	17.198	807.046
	7	46.650	634.440	55.980	55.980	18.054	18.054	829.158
	8	47.700	648.720	57.240	57.240	18.834	18.834	848.588
	9	48.775	663.340	59.530	59.530	19.487	19.487	868.149
	10	50.075	681.020	60.090	60.090	20.321	20.321	891.917
	11	51.275	697.340	61.520	61.520	21.047	21.047	913.789
	12	52.050	707.880	62.460	62.460	21.540	21.540	927.930
	13	52.750	717.400	63.300	63.300	21.959	21.959	940.688
	14	53.275	724.540	63.930	63.930	22.295	22.295	950.285
	15	53.550	728.280	64.260	64.260	22.508	22.508	955.366
66	1	34.684	467.448	41.661	41.661	10.124	10.124	606.302
	2	36.482	488.866	43.779	43.779	11.470	11.470	635.846
	3	37.890	507.728	45.468	45.468	12.631	12.631	661.814
	4	39.262	526.108	47.114	47.114	13.748	13.748	687.092
	5	40.489	542.555	48.587	48.587	14.823	14.823	709.604
	6	41.604	557.496	49.925	49.925	15.749	15.749	730.448
	7	42.340	567.356	50.808	50.808	16.576	16.576	744.464
	8	42.993	576.111	51.592	51.592	17.315	17.315	756.918
	9	44.012	589.788	52.815	52.815	17.960	17.960	775.330
	10	45.282	606.774	54.338	54.338	18.764	18.764	798.300
	11	46.347	621.045	55.616	55.616	19.472	19.472	817.568
	12	47.141	631.687	56.589	56.589	19.977	19.977	831.920
	13	47.776	640.198	57.331	57.331	20.387	20.387	843.408
	14	48.248	646.528	57.898	57.898	20.710	20.710	851.992
	15	48.541	650.447	58.249	58.249	20.932	20.932	857.350
67	1	35.993	482.331	43.192	43.192	10.688	10.688	626.064
	2	37.700	505.180	45.240	45.240	12.054	12.054	657.468
	3	39.097	523.895	46.916	46.916	13.213	13.213	683.250
	4	40.462	542.186	48.554	48.554	14.323	14.323	708.402
	5	41.691	558.657	50.029	50.029	15.398	15.398	731.202
	6	42.802	573.554	51.363	51.363	16.323	16.323	751.728
	7	43.559	583.693	52.271	52.271	17.159	17.159	766.112
	8	44.452	595.652	53.342	53.342	17.897	17.897	782.582
	9	45.440	608.896	54.528	54.528	18.541	18.541	800.474
	10	46.740	626.316	56.088	56.088	19.362	19.362	823.956
	11	47.786	640.330	57.343	57.343	20.049	20.049	842.900
	12	48.581	650.983	58.297	58.297	20.551	20.551	857.260
	13	49.234	659.738	59.081	59.081	20.969	20.969	869.072
	14	49.684	665.768	59.621	59.621	21.284	21.284	877.262
	15	49.978	669.710	59.974	59.974	21.504	21.504	882.644
69	1	36.940	494.096	44.328	44.328	11.058	11.058	642.708
	2	38.502	515.934	46.203	46.203	12.439	12.439	671.720
	3	39.827	533.689	47.793	47.793	13.596	13.596	696.294
	4	41.277	553.119	49.533	49.533	14.713	14.713	722.688
	5	42.506	569.578	51.007	51.007	15.787	15.787	745.672
	6	43.264	584.564	52.349	52.349	16.716	16.716	766.318
	7	44.518	596.546	53.422	53.422	17.545	17.545	782.896
	8	45.440	608.896	54.528	54.528	18.281	18.281	799.954
	9	46.433	622.207	55.720	55.720	18.929	18.929	817.938
	10	47.702	639.202	57.242	57.242	19.747	19.747	840.662
	11	48.783	653.429	58.516	58.516	20.438	20.438	860.100
	12	49.537	663.803	59.445	59.445	20.941	20.941	874.112
	13	50.195	672.613	60.234	60.234	21.352	21.352	885.080
	14	50.663	678.889	60.798	60.798	21.670	21.670	894.484
	15	50.957	682.819	61.148	61.148	21.895	21.895	899.662

Agrupación	Niveles	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
11	1	38.052	509.904	45.663	45.663	11.519	11.519	662.320
	2	39.520	529.568	47.424	47.424	12.920	12.920	669.776
	3	40.918	548.306	49.102	49.102	14.078	14.078	715.584
	4	42.275	566.485	50.730	50.730	15.192	15.192	740.304
	5	43.291	580.097	51.949	51.949	16.267	16.267	759.600
	6	44.662	598.466	53.594	53.594	17.192	17.192	784.700
	7	45.737	612.871	54.884	54.884	18.028	18.028	804.432
	8	46.630	624.842	55.956	55.956	18.767	18.767	820.918
	9	47.651	638.521	57.181	57.181	19.412	19.412	839.356
	10	48.897	655.227	58.677	58.677	20.226	20.226	861.930
	11	49.962	669.498	59.955	59.955	20.918	20.918	881.206
	12	50.777	680.407	60.932	60.932	21.425	21.425	895.863
	13	51.416	688.972	61.699	61.699	21.839	21.839	907.464
	14	51.865	694.991	62.238	62.238	22.154	22.154	915.640
	15	52.182	699.234	62.618	62.618	22.373	22.373	921.398
13	1	38.685	518.379	46.422	46.422	12.419	12.419	674.746
	2	40.527	543.057	48.632	48.632	13.860	13.860	708.568
	3	42.195	565.413	50.634	50.634	15.024	15.024	738.824
	4	43.823	587.233	52.588	52.588	16.141	16.141	768.514
	5	45.512	609.866	54.615	54.615	17.215	17.215	799.040
	6	47.037	630.303	56.445	56.445	18.143	18.143	826.516
	7	48.094	644.462	57.713	57.713	18.968	18.968	845.918
	8	48.986	656.410	58.783	58.783	19.706	19.706	862.374
	9	50.011	670.145	60.013	60.013	20.350	20.350	880.882
	10	51.273	687.063	61.528	61.528	21.174	21.174	903.740
	11	52.320	701.068	62.784	62.784	21.857	21.857	922.690
	12	53.137	712.031	63.784	63.784	22.367	22.367	937.430
	13	53.770	720.518	64.524	64.524	22.781	22.781	948.898
	14	54.242	726.850	65.091	65.091	23.099	23.099	957.472
	15	54.532	730.724	65.438	65.438	23.320	23.320	962.772
15	1	40.067	536.693	48.080	48.080	13.093	13.093	699.308
	2	42.030	563.202	50.436	50.436	14.559	14.559	735.222
	3	43.823	587.233	52.588	52.588	15.722	15.722	767.676
	4	45.563	610.549	54.676	54.676	16.836	16.836	799.136
	5	47.249	633.139	56.699	56.699	17.911	17.911	829.608
	6	48.878	654.970	58.654	58.654	18.534	18.534	858.224
	7	49.841	667.867	59.809	59.809	19.667	19.667	876.660
	8	50.734	679.838	60.881	60.881	20.406	20.406	893.146
	9	51.759	693.573	62.111	62.111	21.050	21.050	911.654
	10	53.023	710.513	63.628	63.628	21.872	21.872	934.536
	11	54.068	724.516	64.882	64.882	22.555	22.555	953.458
	12	54.882	743.946	65.859	65.859	23.066	23.066	968.158
	13	55.518	735.426	66.622	66.622	23.476	23.476	979.660
	14	55.780	747.452	66.936	66.936	23.795	23.795	984.694
	15	56.269	754.007	67.523	67.523	24.023	24.023	993.368
17	1	41.446	555.374	49.735	49.735	13.766	13.766	723.822
	2	43.532	583.336	52.239	52.239	15.258	15.258	761.862
	3	45.451	609.041	54.541	54.541	16.417	16.417	796.408
	4	47.301	633.831	56.781	56.781	17.528	17.528	829.710
	5	48.986	656.410	58.783	58.783	18.604	18.604	860.170
	6	50.718	679.626	60.862	60.862	19.527	19.527	891.122
	7	51.587	691.273	61.905	61.905	20.365	20.365	907.400
	8	52.482	703.266	62.979	62.979	21.106	21.106	923.918
	9	53.504	716.956	64.205	64.205	21.750	21.750	942.370
	10	54.773	733.963	65.728	65.728	22.571	22.571	965.334
	11	55.877	747.943	66.980	66.980	23.249	23.249	984.218
	12	56.627	758.809	67.953	67.953	23.763	23.763	998.868
	13	57.265	767.351	68.718	68.718	24.173	24.173	1.010.398
	14	57.720	773.448	69.264	69.264	24.488	24.488	1.018.672
	15	58.009	777.323	69.611	69.611	24.725	24.725	1.024.004
19	1	44.147	591.577	52.977	52.977	14.809	14.809	771.296
	2	46.235	619.549	55.482	55.482	16.335	16.335	809.418
	3	48.146	645.154	57.775	57.775	17.497	17.497	843.844
	4	49.997	669.955	59.998	59.998	18.604	18.604	877.152
	5	51.662	692.534	62.018	62.018	19.678	19.678	907.608
	6	53.212	713.048	63.855	63.855	20.604	20.604	935.178
	7	54.287	727.453	65.145	65.145	21.445	21.445	954.920
	8	55.177	739.379	66.213	66.213	22.179	22.179	971.340
	9	56.198	753.058	67.438	67.438	22.819	22.819	989.770
	10	57.450	769.830	68.940	68.940	23.641	23.641	1.012.442
	11	59.513	784.079	70.216	70.216	24.329	24.329	1.031.682
	12	59.309	794.743	71.171	71.171	24.828	24.828	1.046.050
	13	59.960	803.464	71.952	71.952	25.251	25.251	1.057.830
	14	60.414	803.550	72.497	72.497	25.566	25.566	1.066.090
	15	60.706	813.458	72.847	72.847	25.786	25.786	1.071.430
21	1	48.480	649.632	58.176	58.176	18.483	18.483	847.430
	2	50.551	677.381	60.661	60.661	19.060	19.060	865.374
	3	52.462	702.998	62.955	62.955	19.217	19.217	879.804
	4	54.332	728.056	65.199	65.199	20.333	20.333	895.452

Agrupación	Niveles	Retribución primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año	
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre		
21	5	58.017	750.635	67.221	67.221	21.399	21.399	983.892	
	6	57.548	771.148	69.058	69.058	22.333	22.333	1.011.478	
	7	58.603	785.285	70.324	70.324	23.163	23.163	1.036.862	
	8	59.496	797.244	71.395	71.395	23.902	23.902	1.047.334	
	9	60.513	810.879	72.616	72.616	24.544	24.544	1.065.712	
	10	61.810	828.254	74.172	74.172	25.368	25.368	1.089.144	
	11	62.847	842.157	75.417	75.417	26.058	26.058	1.107.954	
	12	63.645	852.843	76.374	76.374	26.562	26.562	1.122.360	
	13	64.279	861.341	77.135	77.135	26.971	26.971	1.133.832	
	14	64.748	867.628	77.698	77.698	27.293	27.293	1.142.358	
	15	65.041	871.547	78.049	78.049	27.509	27.509	1.147.704	
	23	1	50.961	682.875	61.153	61.153	17.434	17.434	891.010
		2	53.023	710.513	63.628	63.628	19.043	19.043	928.878
		3	54.937	738.151	65.924	65.924	20.208	20.108	963.352
		4	56.814	761.310	68.177	68.177	21.324	21.324	997.126
5		58.495	783.833	70.194	70.194	22.398	22.398	1.027.512	
6		60.022	804.302	72.027	72.027	23.323	23.323	1.055.024	
7		61.058	818.182	73.270	73.270	24.145	24.145	1.074.070	
8		61.974	830.454	74.369	74.369	24.890	24.890	1.090.946	
9		62.997	844.155	75.596	75.596	25.531	25.531	1.109.406	
10		64.262	861.118	77.115	77.115	26.357	26.357	1.132.324	
11		65.327	875.389	78.393	78.393	27.040	27.040	1.151.582	
12		66.122	886.042	79.347	79.347	27.550	27.550	1.165.958	
13		66.757	894.539	80.108	80.108	27.963	27.963	1.177.438	
14		67.227	900.837	80.672	80.672	28.282	28.282	1.185.972	
15		67.516	904.712	81.019	81.019	28.502	28.502	1.191.270	

TABLA NUMERO 18

Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid y las Delegaciones

(Obreros y empleados)

Devengos generales fijos

(A los exclusivos efectos de lo dispuesto en el artículo 26, apartado número 5, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» del 14).

Se incluye la «Retribución suplementaria», por ser concepto retributivo de cuantía fija.

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	36.075	490.620	8.100	110.160	43.290	43.290	11.181	11.181	753.897
	2	37.225	509.260	9.000	122.400	44.670	44.670	12.059	12.059	788.343
	3	38.325	521.220	9.925	134.980	45.990	45.990	12.942	12.942	822.314
	4	39.425	536.160	10.875	147.900	47.310	47.310	13.826	13.826	856.652
	5	40.575	551.820	11.825	160.820	48.000	48.000	14.708	14.708	891.836
	6	41.800	568.480	12.350	167.960	50.160	50.160	15.586	15.586	922.082
55	1	38.900	529.040	9.500	129.200	46.680	46.680	12.950	12.950	825.900
	2	39.875	542.300	10.425	141.780	47.850	47.850	13.758	13.758	857.596
	3	40.900	556.240	10.875	147.900	49.080	49.080	14.564	14.564	883.203
	4	41.850	569.160	11.825	160.820	50.220	50.220	15.377	15.377	914.849
	5	42.900	583.440	12.800	174.080	51.480	51.480	16.187	16.187	948.554
	6	43.900	597.040	13.225	179.860	52.680	52.680	16.992	16.992	973.389
60	1	41.525	564.740	10.425	141.780	49.830	49.830	14.597	14.597	887.324
	2	42.325	575.620	11.400	156.040	50.790	50.790	15.334	15.334	916.333
	3	43.150	586.840	12.350	167.960	51.780	51.780	16.073	16.073	946.006
	4	44.000	598.400	12.800	174.080	52.800	52.800	16.812	16.812	968.504
	5	45.160	614.040	13.725	186.660	54.180	54.180	17.547	17.547	1.003.029
	6	46.225	628.660	14.200	193.120	55.470	55.470	18.281	18.281	1.029.707
65	1	45.475	618.460	12.800	174.080	54.570	54.570	17.198	17.198	994.351
	2	46.150	627.640	13.225	179.860	55.380	55.380	17.657	17.657	1.012.949
	3	46.800	638.480	13.725	186.660	56.160	56.160	18.115	18.115	1.032.215
	4	47.475	645.660	14.200	193.120	56.970	56.970	18.569	18.569	1.051.533
	5	48.125	654.500	14.700	199.920	57.750	57.750	19.024	19.024	1.070.793
	6	48.800	663.680	15.125	205.700	58.560	58.560	19.487	19.487	1.089.399
01	1	17.074	228.794	5.093	68.251	20.489	20.489	5.057	5.057	370.304
	2	18.015	241.401	5.399	72.349	21.618	21.618	5.631	5.631	392.162
	3	18.979	254.321	5.714	76.570	22.775	22.775	6.686	6.686	414.506
	4	19.900	268.660	6.014	80.590	23.880	23.880	7.564	7.564	436.052
	5	20.833	279.167	6.322	84.710	25.000	25.000	8.325	8.325	457.692
	6	21.835	292.589	6.628	88.820	26.202	26.202	9.223	9.223	480.722

Agrupación	Claves	Retribución primaria		Retribución complementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año.
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
03	1	18.082	242.026	5.416	72.572	21.674	21.674	6.578	6.578	394.580
	2	19.007	254.689	5.722	76.670	22.808	22.808	7.402	7.402	416.508
	3	19.971	267.609	6.038	80.914	23.555	23.965	8.206	8.206	438.374
	4	20.291	279.937	6.310	84.956	25.060	25.060	9.086	9.086	460.434
	5	21.697	293.281	6.644	89.032	26.264	26.264	9.847	9.847	483.036
	6	22.888	306.704	6.951	93.141	27.466	27.466	10.745	10.745	506.106
05	1	36.502	489.122	8.143	109.121	43.802	43.802	11.470	11.470	753.432
	2	37.670	504.778	9.207	123.369	45.204	45.204	12.493	12.493	790.418
	3	38.841	520.467	10.267	137.573	46.609	46.609	13.515	13.515	827.399
	4	40.012	536.168	11.325	151.755	48.015	48.015	14.538	14.538	864.362
	5	41.174	551.734	12.387	165.981	49.409	49.409	15.559	15.559	901.212
	6	42.342	567.390	13.444	180.152	50.811	50.811	16.576	16.576	938.102
07	1	39.113	524.119	9.368	125.536	46.936	46.936	13.213	13.213	818.434
	2	40.273	539.663	10.492	140.600	48.328	48.328	14.279	14.279	856.242
	3	41.427	555.129	11.615	155.641	49.713	49.713	15.346	15.346	893.930
	4	42.585	570.639	12.738	170.694	51.102	51.102	16.410	16.410	931.660
	5	43.869	587.947	13.867	185.825	52.643	52.643	17.476	17.476	971.646
	6	45.479	609.421	14.992	200.898	54.575	54.575	18.541	18.541	1.017.012
09	1	41.289	553.275	10.512	140.856	49.547	49.547	14.713	14.713	874.452
	2	42.347	567.457	11.598	155.418	50.817	50.817	15.722	15.722	909.898
	3	43.411	581.705	12.689	170.036	52.093	52.093	16.728	16.728	945.482
	4	44.726	599.326	13.776	184.566	53.671	53.671	17.734	17.734	985.234
	5	46.215	619.291	14.874	199.314	55.458	55.458	18.744	18.744	1.028.088
	6	47.704	639.236	15.992	213.866	57.245	57.245	19.747	19.747	1.070.772
11	1	43.512	583.068	11.565	154.971	52.215	52.215	16.267	16.267	930.060
	2	44.507	596.369	12.609	168.963	53.408	53.408	17.197	17.197	963.676
	3	45.673	614.703	13.654	182.966	55.048	55.048	18.127	18.127	1.003.546
	4	47.237	632.963	14.695	196.913	56.685	56.685	19.057	19.057	1.043.312
	5	48.602	651.262	15.741	210.927	58.322	58.322	19.983	19.983	1.083.154
	6	49.988	669.576	16.785	224.919	59.962	59.962	20.918	20.918	1.123.006
13	1	47.040	630.336	12.541	168.047	56.448	56.448	18.143	18.143	1.007.146
	2	48.262	646.718	13.504	180.950	57.915	57.915	18.986	18.986	1.043.242
	3	49.487	663.121	14.467	193.865	59.384	59.384	19.830	19.830	1.079.368
	4	50.707	679.481	15.433	206.807	60.849	60.849	20.680	20.680	1.115.486
	5	51.979	695.851	16.394	219.862	62.315	62.315	21.523	21.523	1.151.532
	6	53.139	712.005	17.358	232.602	63.767	63.767	22.367	22.367	1.187.432
15	1	49.317	660.843	12.988	174.114	59.180	59.180	19.253	19.253	1.054.058
	2	50.597	676.667	13.911	186.405	60.597	60.597	20.056	20.056	1.089.786
	3	51.678	692.490	14.833	198.767	62.014	62.014	20.859	20.859	1.123.514
	4	52.873	708.235	15.755	211.117	63.424	63.424	21.663	21.663	1.158.134
	5	54.032	724.036	16.675	223.445	64.839	64.839	22.464	22.464	1.192.794
	6	55.203	739.725	17.597	235.795	66.244	66.244	23.270	23.270	1.227.348
17	1	51.592	691.340	13.437	180.051	61.911	61.911	20.365	20.365	1.100.972
	2	52.730	706.582	14.317	191.855	63.276	63.276	21.125	21.125	1.134.286
	3	53.669	721.947	15.197	203.647	64.643	64.643	21.887	21.887	1.167.620
	4	54.998	736.978	16.075	215.405	65.998	65.998	22.646	22.646	1.200.744
	5	56.136	752.220	16.955	227.197	67.363	67.363	23.404	23.404	1.234.042
	6	57.770	767.418	17.834	238.978	68.724	68.724	24.173	24.173	1.267.294
19	1	55.184	139.468	14.256	191.028	66.221	66.221	22.179	22.179	1.111.738
	2	56.231	753.493	15.053	201.715	67.477	67.477	22.859	22.859	1.207.164
	3	57.176	767.426	15.850	212.390	68.731	68.731	23.536	23.536	1.237.546
	4	58.328	781.600	16.647	223.077	69.994	69.994	24.215	24.215	1.268.070
	5	59.375	795.625	17.443	233.741	71.250	71.250	24.893	24.893	1.298.470
	6	60.421	809.639	18.244	244.472	72.505	72.505	25.566	25.566	1.328.918
21	1	60.522	811.002	14.987	200.821	72.627	72.627	24.544	24.544	1.281.674
	2	61.486	823.106	15.707	210.481	73.711	73.711	25.140	25.140	1.308.422
	3	62.352	835.256	16.422	220.050	74.799	74.799	25.731	25.731	1.335.120
	4	63.237	847.333	17.137	229.631	75.835	75.835	26.323	26.323	1.361.804
	5	64.141	859.467	17.852	239.224	76.969	76.969	26.921	26.921	1.388.484
	6	65.047	871.637	18.574	248.894	78.057	78.057	27.509	27.509	1.415.284
23	1	66.105	885.807	17.352	232.512	79.326	79.326	27.550	27.550	1.415.528
	2	66.405	889.627	17.590	235.706	79.686	79.686	27.741	27.741	1.421.382
	3	66.699	893.635	17.834	238.978	80.027	80.027	27.932	27.932	1.433.054
	4	66.966	897.342	18.078	242.250	80.359	80.359	28.122	28.122	1.441.598
	5	67.242	901.038	18.322	245.522	80.690	80.690	28.311	28.311	1.450.126
	6	67.522	904.790	18.825	252.255	81.026	81.026	28.502	28.502	1.462.448

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-4 F	0,8613	R-5 GTL-Exp.	0,9821
R-4 F6S	0,8138	R-5 TL-Exp. 5P	0,9906
R-4 F6SA	0,8803	R-5 GTL-Exp. 5P	1,0248
R-4 TL	0,9689	R-7 GTL	1,0645
R-5 TL	0,9418	R-12 TL	1,1413
R-5 GTL	0,9925	R-12 TL (pintados en	
R-5 GTL (pintados en		M-3	0,9919
M-2)	0,9632	R-12 TS (pintados en	
R-5 TS	1,0265	M-3)	1,1499
R-5 TL - Venez.	0,9101	R-12 FGTL	1,2895
R-6 GTL	1,1078	R-5 Copa	0,5423
R-5 TL-Exp.	0,9461		

Los coeficientes anteriores se han obtenido aplicando la fórmula fijada en el párrafo siguiente a los tiempos gama de la organización base, en vigor el 2 de marzo de 1981 (Organización base 984 A-2T).

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

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

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 los 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 período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el período 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
1	80
2	100
3	115
4	129
5	142
6	154
7	165
8	175

Niveles	Puntos
9	184
10	196
11	206
12	213
13	219
14	224
15	228

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo período 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 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1980.

Organización base 984 A-2T de fecha 2 de marzo de 1981

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

R-4 F	16	R-5 GTL-Exp. 5P ...	162
R-4 F6S	30	R-7 GTL	50
R-4 F6SA	62	R-12 TL	22
R-4 TL	36	R-12 TS	38
R-5 TL	50	R-12 FGTL	30
R-5 GTL	120	R-5 Copa	2
R-5 TS	32		
R-5 TL Venez.	24	Total vehículos ...	984
R-6 GTL	68		
R-5 TL-Exp.	54	(Más 36 carrocerías R-12 TS,	
R-5 GTL-Exp. 5P ...	100	127 carrocerías R-18 GTS y	
R-5 TL-Exp. 5P ...	88	25 unidades R-18 F para Patencia).	

FACTORIA I

Ensamblaje (100 puestos):	Maniqués	52,00
	Soldadores SR y SA.	16,00
	Montadores (puertas, aletas, capós, etc.).	32,00
Pintura (182,57 puestos):	Accesorios	1,70
	Pintado pisos	5,88
	Desengrase	5,59
	Protecciones	1,99
	Inmersión y diluant.	120,00
	Lija seca	15,95
	Tack-rag	9,46
	Cabiná aprestos	11,90
	Mástic	35,40
	Alargaderas	3,89
	Bajos	6,00
	Limpieza	4,00
	Lija húmeda	23,50
	Cabina lacas	25,53
	Limpieza soplado ...	5,87
	Pintado en negro ...	5,83
Guarnecidos (276,77 puestos):	Preparaciones	50,94
	Montaje cadena y mástic	225,83
Carrusel (62,69 puestos):	Preparaciones	8,97
	Montaje en cadena ...	53,72
	Montaje en cadena ...	16,87
Motores R-5 (16,87 puestos):		
Corte y confección de asientos (50 puestos):	Cortadores	8,00
	Preparaciones	4,00
	Costureros	38,00
Montaje asientos (62 puestos):	Preparaciones	4,00
	Montadores	58,00
Terminación foso (144 puestos):	Preparaciones	12,00
	Montadores	132,00
Pisos R-4/6 (80 puestos):	Preparaciones	18,00
	Montadores	62,00
	Total Factoría I ...	974,90

FACTORIA II

Ensamblaje (231,07 puestos):	Maniquies	146,00
	Soldadores SR y SA.	28,00
	Montadores (puertas, aletas, capós, etc.).	57,07
Pintura (189,26 puestos)	Desengrase	4,00
	Electroforesis	10,00
	Liia seca	12,00
	Máctic	44,00
	Baños	16,00
	Limpieza	6,00
	Limpieza preaprestos.	21,41
	Tack-rag	4,00
	Cabina aprestos	18,00
	Rejillas y protección.	2,00
	Soplado y limpieza prelacas	9,85
	Tack-rag lacas	4,00
	Cabina lacas	30,00
	Pintado en negro	10,00
Guarnecidos (463,05 puestos):	Preparaciones	63,05
	Montaje cadena y máctic	400,00
Carrusel (153,40 puestos):	Preparaciones	17,40
	Montaje en cadena	138,00
	Montaje en cadena	37,00
Motores R-5/7/12 (37 puestos):	Cortadores	12,00
Corte y confección asientos (78 puestos):	Costureros	64,00
Montaje asientos (86 puestos):	Preparaciones	12,00
	Montadores	84,00
Terminación-foso (138,03 puestos):	Preparaciones	22,00
	Montadores	116,00
	Total Factoría II ...	1.383,81

ENTREGAS 2

Entregas (17,15 puestos):	Reglaje faros	5,80
	Montaje piezas y preparaciones diversas.	11,35
	Total Entregas 2 ...	17,15

Total general (Factoría I, Factoría II y Entregas): 2.375,86 puestos

Baremo para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia

Indice de productividad horas hombre-vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Indice de productividad horas hombre-vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,000900	32	0,206323
66	0,018107	31	0,219105
65	0,020846	30	0,231581
64	0,027084	29	0,257448
63	0,028368	28	0,273576
62	0,031650	27	0,292902
61	0,032866	26	0,313593
60	0,035909	25	0,338244
59	0,038865	24,5	0,354220
58	0,043670	24	0,368675
57	0,047016	23,5	0,383587
56	0,049908	23	0,400627
55	0,054624	22,5	0,416300
54	0,058581	22	0,432734
53	0,062384	21,5	0,448861
52	0,066643	21	0,464990
51	0,070905	20,5	0,480967
50	0,075319	20	0,497095
49	0,080795	19,5	0,501355
48	0,085916	19	0,508882
47	0,090379	18,5	0,511550
46	0,094948	18	0,516420
45	0,100271	17,5	0,521299
44	0,104357	17	0,528004
43	0,113053	16,5	0,530875
42	0,113955	16	0,535296
41	0,125530	15,5	0,540003
40	0,133286	15	0,545633
39	0,140890	14,5	0,550503
38	0,148200	14	0,555219
37	0,155990	13,5	0,500089
36	0,164632	13	0,565413
35	0,174371	12,5	0,569977
34	0,184585	12	0,575149
33	0,194781		

ANEXO VI

Regimen 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.
- Iniciativas 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 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 mejoras 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.

Modelo 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 consolación.

Se premiará con 4.000 pesetas aquellas iniciativas que, aún no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, de 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. Que la sugerencia es rechazada.

2. Que la sugerencia entra 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.

ANEXO VII

Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales

INDICE

- I. CONSIDERACIONES PREVIAS.
- II. CONSIDERACIONES GENERALES.
- III. PARTE DISPOSITIVA.

A. Declaración inicial.

B. Ambito.

C. Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados.

C.1. Cambios dentro del mismo grupo profesional.

C.1.1. Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1. Dentro de la misma Factoría o Centro de trabajo.

C.1.1.2. De una Factoría o Dirección a otra.

C.1.2. Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.

D. Comité Paritario.

E. Garantías.

E.1. Garantías generales.

E.2. Garantías para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia.

F. Excepciones.

IV. DISPOSICIONES ACLARATORIAS

V. DISPOSICION FINAL.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

Las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general, están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la Empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos Departamentos o secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables.

Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional de mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo.

Este ordenamiento, en base a lo anteriormente expuesto, entiende la Dirección de la Empresa que es, ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia, favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra Empresa.

II. CONSIDERACIONES GENERALES

a) Voluntariedad.—Antes de adoptar los criterios de cambio forzoso que en las presentes normas se contemplan, se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios y la de concursos en los casos que procedan estas modalidades, de acuerdo con las normas contenidas en la parte dispositiva.

Para los cambios temporales de Valladolid a Palencia o viceversa, la Dirección de la Empresa convocará dichas plazas, a través del sistema del cambio voluntario con la mayor antelación posible.

b) Antigüedad.—Se considera de una forma especial la importancia de la antigüedad en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías de forma que, estos cambios necesariamente deben ser realizados respetando este criterio objetivo de antigüedad, según se establece en la parte dispositiva de estas normas.

c) Profesionalidad.—La Dirección de la Empresa declara la importancia y valoración positiva que concede a la profesionalidad. En este sentido, esta normativa específica cuando los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, ambas partes acuerdan las siguientes normas sobre cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

III. PARTE DISPOSITIVA

A. Declaración inicial

Se acuerda que, la Empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B. Ambito

El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe Comercial y análogas.

C. Cambios de puestos de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados

C.1. Cambios dentro del mismo grupo profesional.

C.1.1. Cambios temporales de una duración considerable dentro de la misma provincia para desempeño de funciones de distinta categoría (de menor a mayor y de mayor a menor) y dentro del mismo grupo de especialidades iguales o análogas.

C.1.1.1. Dentro de la misma factoría o centro de trabajo.

a) Ambito.

Se designará el más moderno dentro del Centro de gastos donde se dé el sobrante.

b) Reclutamiento.

b.1. Categorías de mando.—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto personal.—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

Se entiende por categorías de entradas en las de:

Mando:

- Jefe de tercera administrativo.
- Jefe de tercera Técnico.
- Jefe de tercera de organización.
- Delineante Proyectista A.
- Encargado.
- Encargado de vigilancia.
- Jefe de Sección de tercera.
- Jefe Técnico de formación y perfeccionamiento de tercera.
- Asente de estudios de segunda.
- Agente de métodos de segunda.
- Agente Técnico de segunda.
- Maestro segunda.

Resto personal:

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

c) Participación R. T.

Información a la R. T. al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

C.1.1.2. De una factoría o Dirección a otra.

a) Ambito.

Se designará el más moderno de la factoría o Dirección con sobrante.

b) Reclutamiento.

b.1. Categorías de mando.—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en ellos hubiere sobrante.

b.2. Resto personal.—Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en ellos hubiere sobrante.

c) Participación R.T.

Información con tres días laborables de antelación a la realización del cambio a la R. T. (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

C.1.2. Cambios temporales de Valladolid a Palencia y viceversa.

a) Ambito.

Se designará el más moderno de la Dirección o Direcciones generales que tenga sobrante.

b) Reclutamiento.

b.1. Categorías de mando.—Si hay sobrante en la categoría solicitada el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

b.2. Resto personal.—Si hay sobrante en la categoría solicitada el más moderno de ella. Si no lo hubiera, se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

c) Participación R.T.

Información con cinco días laborables de antelación a la realización del cambio a la R. T. (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

D. Comité Paritario

D.1. Se constituirá un Comité Paritario de representación de la Empresa y representación de los trabajadores cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambios de grupo profesional.
- b) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.
- c) Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.
- d) Recibir información mensual numérica de personal sobrante por factorías y categorías.
- e) Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que re-

quieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente dos Asesores del interior de la Empresa.

D. Elaborar y aprobar, en su caso, a lo largo del año 1981 una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias.

Si en 1981 se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

D.2. En el caso de no existir acuerdo, ambas partes podrán hacer uso de sus facultades legales.

E. Garantías

E.1. Garantías generales.

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, continuará con la categoría y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superiores percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

Asimismo, seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

b) En los cambios realizados para el desempeño de funciones de distinta categoría, si esta fuera inferior a la que ostenta el trabajador se descenderá únicamente a las de la inmediata inferior o a funciones análogas de una categoría incluida en la agrupación económica inmediatamente inferior, complementada con el cuadro III.

En cuanto a la situación profesional y económica se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

c) El cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de once meses, transcurridos los cuales se entenderá existe una plaza de la categoría superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

El cambio de un trabajador de una categoría determinada al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia no podrá tener una duración superior a once meses.

E.2. Garantías para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia.

Además de las garantías establecidas con carácter general en estas normas, se acuerdan las siguientes:

E.2.1. El tiempo máximo del cambio temporal no rebasará los once meses.

E.2.2. El transporte del trabajador será por cuenta de la Empresa.

E.2.3. La compensación por exceso de tiempo en el transporte será la de hora y media por viaje de ida y vuelta. El importe de esta compensación se calculará incrementando en un 25 por 100 el valor hora que se deduce de las tablas I y II de retribución primaria contenidas en el anexo IV del presente Convenio.

E.2.4. Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo reglamentario del cambio temporal (once meses) de una sola vez, no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de cambios, durante un período que, como mínimo, será de cuatro años.

Esta misma garantía se aplicará también a aquellos trabajadores que hayan permanecido en esta situación durante un período mínimo de seis meses, bien de una sola vez o en sucesivas.

F. Excepciones

Están exentos de este régimen pactado de cambios y desplazamientos los siguientes casos:

- Trabajadores que desempeñen puestos de carácter especial (cuadro IV).
- Trabajadores que hayan cumplido cincuenta años
- Trabajadores oficialmente declarados como disminuidos de aptitud (anexo II del Convenio).
- Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.
- Traslados disciplinarios.

IV. DISPOSICIONES ACLARATORIAS

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la Empresa.

2. Se entiende a los efectos de estas normas que en relación con la categoría de Oficial tercera del Grupo Obrero la categoría de entrada es la de especialista.

El paso de Oficiales de tercera de los Talleres de Construcción y Reparación, Utillaje, Mantenimiento Industrial e Instalaciones y Mantenimiento útiles y afilado a funciones de especialista, se efectuará encuadrándoles en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuere factible, dentro de su Taller.

V. DISPOSICION FINAL

Todos los casos no contemplados en las presentes normas se regularán por la legislación aplicable.

CUADRO I

Relación de especialidades del grupo empleados, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puesto de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Agentes estudios eléctricos. Agentes estudios electrónicos. Resto Agentes estudios. Agentes métodos.	Agentes estudios electrónicos. Agentes estudios eléctricos. Agentes métodos. Resto Agentes estudios. Agentes estudios eléctricos. Agentes métodos.	Técnicos y Verif. eléctricos. Técnicos y Verif. eléctricos. Resto de Técnicos y Verificadores. Resto Verificadores. Agentes estudios electrónicos. Resto Agentes estudios.
Técnicos y Verif. eléctricos. Resto Técnicos y Verificadores. Técnicos mantenimiento y prep. trabajo. Técnicos organización y cronometraje. Técnicos valoración. Técnicos formación. Técnicos seguridad. Técnicos informática. Técnicos laboratorio. Resto Técnicos. Administrativos. Chófer de camión. Chófer turismo. Listero. Almacenero. Conserje. Ordenanza. Telefonista. Vigilante.	Chófer de autocar. Chófer de autocar. Almacenero. Listero. Ordenanza. Conserje. Vigilantes (todos). Vigilante jurado.	Chófer de camión. Vigilante conductor. Vigilante conductor. Vigilante (con carné).
Vigilante jurado. Vigilante conductor.	Vigilante. Vigilante jurado (con carné).	

CUADRO II

Relación de especialidades del grupo obrero, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Afilador. Ajustador. Albañil. Calefactor. Carpintero. Carretillero. Cerrajero. Costureros. Chapistas del automóvil. Eléctricos del automóvil.	Rectificador. Matricero. Fontanero. Calderero.	Tornero.
Eléctrico mantenimiento instalaciones. Eléctrico, mantenimiento métodos.	Eléctrico mantenimiento métodos. Eléctrico mantenimiento instalaciones.	Eléctrico mantenimiento instalaciones.
Electrónicos. Empalmadores teléfonos.	Eléctrico mantenimiento instalaciones.	
Fluidos.	Mecánico mantenimiento métodos.	Mecánico mantenimiento instalaciones.
Fontanero. Fresador. Gruista. Guarnecedor. Mandrinador. Maquinista central térmica.	Tubero. Punteador. Punteador.	Calefactor. Mandrinador. Fresador.

Especialidades por grado de afinidad con la solicitada

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Matricero. Mecánico del automóvil. Mecánico mantenimiento instalaciones. Mecánico mantenimiento máquinas de coser. Mecánico mantenimiento métodos.	Ajustador. Montaje motor. Mecánico mantenimiento métodos. Mecánico mantenimiento métodos. Mecánico mantenimiento instalaciones. Montador útiles ensamblables. Montador útiles de prensas pequeñas. Montador útiles de asientos. Montador útiles de prensas pequeñas. Montador útiles de prensas grandes.	Montaje órganos. Mecánico mantenimiento instalaciones.
Montador útiles asientos. Montador útiles ensamblables. Montador útiles ensamblables. Montador útiles prensas grandes. Montador útiles prensas pequeñas. Modelista. Oficial montaje motor. Oficial montaje órganos. Oficial motor preparador. Oficiales rectificadores máquinas. Pintor industrial. Pintores del automóvil. Preparador de armario. Punteador. Rectificador. Soldador. Tapicero. Tornero. Tubero. Verificador G. O. de chapa. Verificador G. O. de ensamblables-asientos. Verificador G. O. guardado.	Montador útiles ensamblables. Montador útiles de prensas pequeñas. Montador útiles de prensas grandes. Montaje órganos. Montaje motor. Mecánico mantenimiento métodos. Fresador. Tornero. Chapista. Fontanero. Verificador ensamblables-asientos. Verificador G. O. de chapa. Verificador G. O. de montajes-mecánico. Verificador G. O. ensamblables-asientos. Verificador G. O. de chapa.	
Verificador G. O. de montaje-mecánico. Verificador G. O. de pintura.		Mandrinador. Fresador. Calderero. Calefactor. Verificador montaje-mecánico.

CUADRO III

Relación de categorías consideradas como inmediata inferior de aquellas que no la tienen

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo obrero	
Agente de Producción de tercera	Especialista.
Mozo especializado de almacén	Peón.
Grupo subalterno	
Chófer de autocar	Chófer de turismo.
Chófer de camión	Chófer de turismo.
Dependiente principal.	Dependiente auxiliar.
Listero	Auxiliar administrativo.
Grupo técnico	
Agente Estudios de tercera	Técnico de primera y Analista de primera, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera, Agente Seguridad de primera, Verificador de primera.
Agente Métodos de tercera	Técnico de primera y Analista de primera, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera, Agente Seguridad de primera, Verificador de primera.

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Agente Seguridad de segunda	Auxiliar técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador y Verificador de tercera.
Agente Técnico de tercera	Técnico de primera y Analista de primera, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera, Agente Seguridad de primera, Verificador de primera.
Verificador de tercera (G. T.)	Auxiliar técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador.

CUADRO IV

Puestos a excluir de los cambios forzosos por circunstancias especiales (puestos de carácter especial)

1. *Común a todas las Direcciones:*
 - Personal «staff» de los Directores y del Consejo de Administración.
 - Secretarios/as de los Departamentos.
 - Responsables de Oficina.
 - Un Jefe Técnico o Administrativo por Departamento y, en casos excepcionales, uno en algunos Servicios (ejemplo de personal).
2. *Dirección general-Secretaría general Técnica.*
 - Personal de Asesoría Fiscal.
 - Personal de Asesoría Jurídica.
3. *Dirección de Estudios y Planificación.*
 - Personal que realiza encuestas de mercado.
 - Personal relacionado con «Renault-Francia».
4. *Dirección Asuntos Sociales.*
 - Departamento de Estudios y Coordinación.
 - Personal que elabora informes confidenciales.
- 4.1. *Dirección adjunta Relaciones Laborales.*
 - Personal del Gabinete de Prensa.
 - Economato: Compradores.
5. *Dirección de Compras.*
 - Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).
 - Inspectores Proveedores.
6. *Dirección Financiera.*
 - Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
 - Personal que mueve fondos.
 - Personal de reclamación de documentaciones.
7. *Dirección Industrial.*

Motores:

 - Jefe Sección metalografía (Laboratorio Central).

Carrocerías:

 - Ninguno.

Dirección Producto:

 - Ninguno.

Departamentos Centrales D. I.

 - Asuntos Sociales.
 - Vigilancia:
 - Personal de Oficina.
 - Reprografía:
 - Personal técnico de Artes Gráficas (Guillotina, «offset» y encuadernación).
 - Personal de relaciones exteriores.
 - Equipo estudio Sistemas Sociales.

Factoría Palencia.

 - Jefe laboratorio Pintura.
 - Jefe Laboratorio Electrónica.
 - Producción:
 - Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.

Factoría Sevilla.

 - Ninguno.

Dirección Ingeniería.

 - Instalaciones:
 - Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.
 - Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Mantenimiento y Transporte.
 - Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.

- Personal cualificado de Taller Central.
 - Métodos centrales:
 - Personal para adquisición de Bienes de Equipo.
 - Personal especializado en medios de Mantenimiento, Transporte y Utilaje.
 - Agente de Métodos.
- Montaje-1.**
- Producción:
 - Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
 - Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
 - Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.
- Montaje-2.**
- Jefe Laboratorio.
 - Producción:
 - Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.
 - Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.
 - Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10887 *ORDEN de 17 de marzo de 1981 sobre concesión a «ENIEPSA» de la primera prórroga de quince permisos de investigación de hidrocarburos situados en la zona A.*

Ilmo. Sr.: Vistas las solicitudes de primera prórroga por tres años para los permisos de investigación de hidrocarburos situados en zona A, denominados: «Valbuena», «La Hormaza», «Masa», «Burgos», «Hontomín», «Oca», «Pozancos», «Rozas» y «Bóveda» (expedientes números RE-10 al RE-18); «Dehesas de Guadix» y «Cortes de Baza» (expedientes números RE-29 y RE-30); «Sopeira», «Puente de Montañana», «Isona» y «Valdarques» (expedientes números RE-34 al RE-37), encomendados al Instituto Nacional de Industria para su investigación por Decreto 3384/1974, de 21 de noviembre, y que posteriormente, por Orden del Ministerio de Industria de 2 de julio de 1977, se autorizó su transmisión a la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.»;

Informado el expediente favorablemente por la Dirección General de la Energía,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se concede a «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleo, S. A.», titular de los permisos de investigación de hidrocarburos situados en zona A, arriba mencionados, una primera prórroga de tres años para el período de vigencia de cada uno de dichos permisos, con efectividad desde el día siguiente al de la publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con las reducciones de superficie propuestas, con sujeción a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 y el Reglamento para su aplicación, y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las áreas de los permisos objeto de esta prórroga, así como las que quedan libres que revierten al Estado, son las delimitadas por las líneas perimétrales cuyos vértices, definidos por coordenadas geofísicas, se detallan en el anexo que acompaña a esta Orden ministerial.

Segunda.—La titular, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 27 de junio de 1974 y de su Reglamento, deberá ingresar en el Tesoro, por el concepto de Recursos Especiales del mismo y para cada permiso, la cantidad de doce pesetas con cincuenta céntimos por cada hectárea de la superficie cuya prórroga se otorga, debiendo justificarlo ante el Servicio de Hidrocarburos con la presentación de los resguardos acreditativos correspondientes, en el plazo de treinta días a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Orden ministerial.

Igualmente, y en el mismo plazo, deberá presentar para cada permiso resguardos justificativos de haber ingresado en la Caja General de Depósitos nuevas garantías para reemplazar las existentes ajustadas a las superficies prorrogadas en cada permiso, a razón de veinticinco pesetas por hectárea.

Tercera.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a invertir, como mínimo, en labores de investigación, durante los tres años de vigencia de la prórroga, las cantidades siguientes:

En el área de los permisos «Valbuena», «La Hormaza», «Masa», «Burgos», «Hontomín», «Oca» y «Pozancos», la cantidad de 172.032.380 pesetas.

En el área del permiso «Rozas», la cantidad de 38.117.720 pesetas.

En el área del permiso «Bóveda», la cantidad de 15.472.800 pesetas.

En el área de los permisos «Dehesas de Guadix» y «Cortes de Baza», la cantidad de 65.299.200 pesetas.

En el área de los permisos «Sopeira», «Puente de Montañana», «Isona» y «Valdarques», la cantidad de 114.414.480 pesetas.