

17. Anulación de la adjudicación.

17.1 Cuando el adjudicatario no cumplierse las condiciones señaladas para la celebración del contrato provisional o definitivo o renunciare a formalizarlo, se anulará la adjudicación a su costa, con pérdida de la fianza provisional.

17.2 En el supuesto anterior, se celebrará un nuevo concurso público o se adjudicará el contrato en la forma prevista en el apartado 8.º del artículo 117 del Reglamento General de Contratación del Estado.

V. NORMAS COMPLEMENTARIAS

18. Condiciones laborales y sociales.

18.1 La Empresa adjudicataria deberá contratar al personal necesario para atender a sus obligaciones y hacerse cargo en la forma reglamentaria del personal procedente de otra contrata cuando así lo exijan las normas, convenios o acuerdos en vigor. Dicho personal dependerá exclusivamente del adjudicatario, por cuanto éste tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su calidad de patrono y deberá cumplir las disposiciones vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de seguridad e higiene en el trabajo, referida al propio personal a su cargo.

18.2 En caso de accidente o perjuicio de cualquier género ocurrido a los operarios con ocasión del ejercicio de los trabajos, el adjudicatario cumplirá lo dispuesto en las normas vigentes bajo su responsabilidad, sin que ésta alcance en modo alguno al Ministerio de Educación y Ciencia.

19. Personal autorizado.

Cuando las prestaciones hayan de ser ajustadas de una manera continuada en inmuebles de la Administración, el contratista propondrá a la Intendencia General, para su autorización, la relación del personal correspondiente.

20. Facultad de dirección e inspección.

La dirección e inspección de la ejecución de las prestaciones que se contratan, sin perjuicio de las recepciones oficiales que procedan, corresponderá a la Junta de Compras del Ministerio, quien podrá dirigir instrucciones al adjudicatario, siempre que no supongan modificaciones de la prestación no autorizadas, ni se opongan a las disposiciones en vigor o a las cláusulas del presente pliego y demás documentos contractuales.

21. Interpretación.

La Administración tiene la facultad de interpretar los contratos a que se aplique el presente pliego y resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento de acuerdo con las normas legales.

ANEJO I

Modelo de proposición económica

(Formato DIN A-4)

Don con documento nacional de identidad número natural de provincia de mayor de edad y con domicilio en calle número teléfono (cargo) actuando en nombre (propio o de la Empresa que represente), manifiesta que, enterado del anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha de de 198... conforme con todos los requisitos y condiciones que se exigen para adjudicar mediante concurso público el contrato (detállese el objeto) y con la representación que ostenta, se compromete a prestar el servicio (se detallará en cada caso) al Ministerio de Educación y Ciencia, con estricta sujeción al pliego de condiciones administrativas particulares y a las demás normas aplicables al mismo, desde el día de al día de de 198..., por el precio alzado de (en letra y cifra) pesetas.

Lugar, fecha (en letra), firma y sello.

Resumen

Tipo máximo de licitación pesetas.
Precio total de esta oferta pesetas.
Importe mensual pesetas.

ANEJO II

Modelo de contrato

En Madrid a reunidos, de una parte, don en representación del Ministerio de Educación y Ciencia, y, de otra, don

Conviene:

1.º Que asume la obligación de realizar el servicio de (detállese el objeto del contrato).

2.º Que acepta íntegramente el pliego de cláusulas administrativas particulares establecido por el Ministerio de Educación y Ciencia para esta clase de servicios por Orden ministerial («Boletín Oficial del Estado»), suscribiéndolo en este acto.

3.º Que la clase y condiciones de la asistencia a prestar son las expresadas en dicho pliego, en la convocatoria del respectivo concurso y en este mismo contrato, cuyo importe queda fijado en pesetas, que el Ministerio satisfará a en plazos mensuales.

4.º Que se ha constituido o se constituirá una fianza definitiva en por cuantía de pesetas consignada en a disposición de la Junta de Compras del Ministerio mediante el (o los) documentos (se adjunta fotocopia) o mediante retención del 4 por 100 de todos los pagos mensuales.

Y para que conste, leído el presente documento por cada una de las partes contratantes, encontrándolo fiel expresión de su voluntad, lo firman por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en cabeza.

18097

CORRECCION de errores de la Orden de 15 de abril de 1985 por la que se autoriza la utilización de libros de texto en Centros de Bachillerato.

Advertidos errores en el anexo de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 125, de fecha 26 de mayo de 1983, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 14692, segunda columna, línea 23, donde dice: «"Omnivos", "Inglés II", segundo de Bachillerato, Eltdu», debe decir: «"Omnivox", "Inglés I", primero de Bachillerato, Eltdu».

En la página 14692, segunda columna, línea 24, donde dice: «"Omnivos", "Inglés II", segundo de Bachillerato, Eltdu», debe decir: «"Omnivox"».

En la página 14693, primera columna, línea 2, donde dice: «"Omnivos", "Inglés I", primero de Bachillerato, Eltdu», debe decir: «"Omnivox"».

En la página 14693, primera columna, línea 5, donde dice: «"Vicens Vives", "Go", tercero de Bachillerato, Martínez, María A., y Lutikhuisen, F.», debe decir: «"Vicens Vives", "Go", tercero de Bachillerato, Martínez María, A., y Lutikhuisen, F.».

En la página 14693, primera columna, línea 9, donde dice: «"Agora", "Historia general de las Civilizaciones y del Arte", primero de Bachillerato, Cisneros, F.; Escriba, J., y García, 3.», debe decir: «"Agora", "Historia general de las Civilizaciones y de Arte", primero de Bachillerato, Cisneros, F.; Escriba, J.; García, E.; Gomis, J. P., y Latorre, F.».

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

18093

RESOLUCION de 2 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa-Renault, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fasa-Renault, S. A.», recibido en esta Dirección General el día 8 de abril de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 24 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación 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, 2 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO

INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA FASA-RENAULT
Y SUS TRABAJADORES.

DECLARACION 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 AMBITO

Artículo 1º.- 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.

Artículo 2º.- Convenio único.

Este Convenio será único para toda la Empresa de FASA-RENAULT.

Artículo 3º.- 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.

Artículo 4º.- 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 8/1.980 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.

Artículo 5º.- Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1.983 y su duración será de un año a contar desde dicha fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tónica de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación

mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6º.- 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.

Artículo 7º.- 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 octavo del presente Convenio.

Artículo 8º.- 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.

Artículo 9º.- 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.

Artículo 10º.- 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.

Con el exclusivo objeto de dirigir las reuniones, sin poder decirse 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 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

Artículo 118.- Jornada de Trabajo.

1. El número de horas de trabajo real al año para 1.983 será de 1.852'25 horas (MIL OCHO CIENTAS CINCUENTA Y DOS CON VEINTICINCO CENTESIMAS), a las cuales hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo y de la producción en FASA-RENAULT, la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo anual, sin que sea exigible a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

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.

4. Cláusula transitoria: No obstante lo dispuesto en el apartado 3, habida cuenta la posibilidad de que por norma legal obligatoria se reduzca en 1.983 la jornada máxima legal, se acuerda lo siguiente:

A).

1. En el caso de que la jornada semanal, legalmente aprobada como máxima sea de 40 horas, se aplicará en FASA-RENAULT en cómputo anual, que será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo real, en la forma que se expresa en el apartado siguiente.

2. Cuando entre en vigor esta jornada máxima legal de 40 horas, se calculará la jornada aplicable en FASA-RENAULT durante el resto del año de la siguiente forma: se aplicará al número de horas de trabajo real que en tal fecha resten por trabajar de la jornada anual pactada en este Convenio, un coeficiente de proporcionalidad tal, que su producto por el citado número

de horas restantes dará el número de horas de trabajo real que han de trabajarse desde la fecha de entrada en vigor de la nueva jornada máxima legal, hasta la finalización del año 1.983.

Este coeficiente de proporcionalidad será el cociente que resulta de dividir 1.826 horas y 27 minutos (cómputo anual de la jornada semanal de 40 horas) entre 1.852 horas y 15 minutos (jornada anual que se pacta en este Convenio).

B). En el supuesto de que la jornada máxima que legalmente se aprueba, fuera diferente de la señalada en el apartado A) anterior, se calculará la jornada aplicable en FASA-RENAULT siguiendo los mismos criterios recogidos en el mismo, teniendo en cuenta la fecha de entrada en vigor de aquélla, el cómputo anual que resulte y el criterio de proporcionalidad expresado a que se refiere el párrafo 2 del repetido apartado A).

C). Una vez que sea promulgada la disposición legal referida, se reunirá el Comité Intercentros y la Representación de la Dirección de la Empresa a la mayor brevedad posible, para adaptar los calendarios y horarios siguiendo para ello el procedimiento establecido en el artículo 12º del presente Convenio para el establecimiento de los calendarios y horarios.

Artículo 12º.- Calendarios y Horarios.

1. Para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los calendarios oficiales, la Dirección de la Empresa confeccionará los Calendarios y Horarios generales por cada Centro de Trabajo o Dependencia, con las excepciones que las peculiaridades de organización aconsejen.

Estos Calendarios y Horarios se negociarán entre la Representación de la Dirección y el Comité Intercentros, excepto los Calendarios y Horarios de las Delegaciones, los cuales se negociarán con el Comité de Empresa (o Delegados de Personal en su caso), de cada una de ellas.

2.- De no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de 15 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.

Entre las dos reuniones a que se refiere el párrafo anterior, habrán de transcurrir, como mínimo, tres días laborables; la convocatoria para la primera reunión, que realizará la Dirección de la Empresa, deberá ir acompañada de los Calendarios y Horarios, confeccionados por la misma.

La aplicación de los Calendarios y Horarios confeccionados y decididos por la Empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, 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.- Entretanto, mientras se fijan los Calendarios y Horarios provisionales o definitivos, se prorrogará la jornada y la secuencia de rotación de los turnos que venían aplicándose.

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

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

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

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

De no haber acuerdo, si hay saldo de horas favorable al trabajador, disfrutará días completos, para lo cual la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos. Las fracciones de jornadas 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 de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la Autoridad Laboral.

Artículo 13º.- 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.

Artículo 14º.- 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 (se-

gún el acuerdo establecido) el trabajador tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente.

Si por el contrario, el saldo fuera desfavorable al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación dentro del año natural y si esto no fuera posible, en el primer trimestre del año siguiente, para completar así el número total de horas/año, procediendo en su defecto, al descuento en nómina del tiempo no trabajado.

Artículo 15º.- 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 1.978 la tengan concedida, seguirán disfrutándola, a título personal, o cobrando la compensación correspondiente.

3.- Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

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

b) Para los trabajadores afectados, el período de Jornada Reducida de Verano será de 21 de junio a 21 de setiembre, 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.

Artículo 16º.- Vacaciones.

A.- Generales.

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

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

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 confeccionar se 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 computos.

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

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

3. La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los periodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada periodo a) o b) hasta el primer día del mismo periodo del año siguiente. Las vacaciones del apartado a) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el periodo de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.

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

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

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

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 periodos de vacación expresados en este artículo comprenden:

- Los veinte días naturales de vacación oficialmente establecidos en la vigésima Ordenanza de Trabajo.
- Los dos días laborables, de carácter no absorbibles, correspondientes a las vacaciones estivales, pactados en el Convenio 1.970-71.
- El resto de los días hasta completar los periodos de vacaciones señalados anteriormente, con carácter absorbible.

B.- Complementaria individual en razón a la antigüedad.

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

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

3.- A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1º de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la Empresa durante el año 1.983. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

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

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

6.- Los trabajadores a partir del nacimiento de su derecho deberán solicitar con la

mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

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

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

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

No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los Departamentos o Servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

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.

Artículo 172.- 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 periodos mensuales a nivel de Centro de Gastos.

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

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

CAPITULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 182.- 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.

Artículo 192.- 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 de la fecha del Acta del Concurso en que conste su aprobación en el concurso-examen.

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

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

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

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

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

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

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

Artículo 201.- Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.

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

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

- a) Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- b) Antigüedad en la categoría, en el Servicio o Departamento y en la Empresa.

c) Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en FASA-RENAULT

d) Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

Artículo 21º.- Cambio de puesto de trabajo.

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

- e) Mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- b) Necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes.
- c) Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo.
- d) Sanción reglamentaria.
- e) 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 cualquiera Factoría. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la Representación de los Trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo de 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.

Artículo 22º.- Opción a puesto más favorable.

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

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

Artículo 23º.- 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.

Artículo 24º.- Prendas de seguridad.

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

2.- La Representación de los Trabajadores colaborará en materia de prendas de seguridad, para lo cual:

a) Colaborará con los Departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.

b) Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto, o a notorio incremento de los costes.

c) Colaborará en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas, sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento de este objetivo.

Artículo 25º.- 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 o Centro de Trabajo, 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 o Centro de Trabajo, 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.

Artículo 26º.- 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 Centro de Trabajo, 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 auidos 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

Artículo 27º.- 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.- Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse interinamente 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 exigieran, 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.

Artículo 28º.- Períodos de prueba.

1.- Los períodos 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 circunstancia el trabajador no haya prestado servicios en la Empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

2.- Durante el período 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.

Artículo 29º.- Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

A). Excedencias.

1. 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 medie 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 si 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 reintegro al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida la petición de reintegro por la Empresa antes de que transcurra el período 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 re-

cibiera la petición de reintegro, 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 disfrutan permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el Artº. 16 de este Convenio.

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.

Artículo 30º.- Permisos, licencias y facilidades para estudios.-

A). Licencias y ausencias retribuidas.

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

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

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

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

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

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

CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR								JUSTIFICANTES
		RETR. PRIM.	PRIM.	JEFE ESTAB.	P.P.C.	ANTI-QUEJ.	P.D.A.	REPRESENTACIÓN		
1 Fallecimiento de padres, abuelos, hijos nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales aplicables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.	
2 Enfermedad grave de padres, suegros, hijos nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Dos días naturales aplicables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.	
3 Fallecimiento de suegros, yernos, cuñados y suecos políticos.	Tres días laborales aplicables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.	
4 Enfermedad grave de suegros, yernos y suecos políticos.	Dos días naturales aplicables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.	
5 Nacimiento de hijo.	- Dos días laborales - Aplicables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.	
		SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO		
6 Particionio del trabajador	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado e Iglesia.	
7 Particionio de hijos, hermanos, cuñados y padres y suegros.	Un día natural	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Juzgado e Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.	
8 Traslado de domicilio habitual. (Traslado de empresas).	Un día laboral.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Servicio de Empadronamiento.	
9 <u>ENFERMEDAD Y CONSULTA MÉDICA:</u> a) Consulta a especialistas S.O.E. presentada por médico de empresa. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada.	Por el tiempo necesario. Máximo 4 horas - día	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Copia volante médico empresa S.O.E. y justificante asistencia al médico especialista S.O.E.	
	Hasta 16 h. al año. Máximo 4 h. día.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del médico del S.O.E. u otras instituciones sanitarias.	
	Cuatro primeros días año al 50 %	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del médico del S.O.E. o de los Servicios Médicos de Empresa o certificado médico oficial.	
10 Accidente de trabajo.	Día accidente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante Servicio Médico FASA o de otras instituciones sanitarias confirmada posteriormente por el S. Médico de FASA.	
11 Lactancia.	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
12 Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	
13 <u>DEBER INDELSOLUBLE DE CARÁCTER PÚBLICO:</u> a) Elecciones b) Tribunales Ordinarios: - Tertio - Demandante - Demandado c) Registratura de Trabajos - Tertio - Demandante (Si prospera la reclamación) - Demandante (Si no prospera la reclamación). d) Citación a Quintas.	Por el tiempo necesario	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación de la mesa electoral.	
	Por el tiempo necesario.	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Citación.	
	---	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	---	
	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación.	
	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Citación.	
---	---	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	---	
---	Por el tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante de la citación.	
14 Dirección de sangre.	Por el tiempo necesario (Máximo 4 h. día).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Extracciones Factorías W. B. S. Médico FASA. Extracciones en Exteriores. Certificado conste hora y duración extracción.	
15 <u>FACILIDADES PARA LA PROMOCIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES:</u> a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones. 1.- Permiso para exámenes finales o parciales. - Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos. 1.- Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2.- Permiso no retribuido	Por el tiempo necesario hasta 30 días al año	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado del Centro Escolar.	
	---	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Centro Escolar.	
	La mitad de las que dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. diarias y 270 h. en todo el curso.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar.	
	El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro Escolar.	

NOTA IMPORTANTE: - Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por la Ley

RETRIBUCIÓN: - La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo establecido, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 o "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso general.

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

PUNOS: - El disfrute de los días de descanso "puente" no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.

OPERACIONES MORTUAS DE HIJOS: - La licencia por este motivo será de un día laboral, salvo compensaciones que deberán ser justificadas.

REDUCCIÓN DE JORNADA Y CONSULTAS MÉDICAS: - En casos debidamente justificados, podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas especificadas: 4 horas.

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

CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACION DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

MOTIVO DE LICENCIA	T I É M P O	LUGAR DE DESPLAZAMIENTO		
		MISMA PROVINCIA (1)	PROVINCIA LIMITROFE (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 nueros, 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 nueros, 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.

D). 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 despreciará, 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 concedido o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su Centro de Trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C). Turno más favorable.

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

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades del servicio).
2. Que esté inscrito en un curso de un Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, o que concurre a oposiciones para ingresar en Cuerpo de funcionarios públicos.
3. Que el horario de clases exija trabajar a un solo turno.
4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.
5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, con intervención de la Representación de los Trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción.
6. Que exista efectivamente el curso.
7. No tiene derecho a percibir el plus de turnicidad.
8. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el período que dure el curso.
9. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la Empresa (con intervención de la Representación de los Trabajadores) que procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

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

A tenor de estas listas, los trabajadores que lo deseen po-

drán pedir cambio de turno con aquellos que lo solicitaron por razones de estudio y ostentan la misma categoría y nivel, conservando en este caso el plus de turnicidad que vienes 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 recibí firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico, con los oportunos informes, al Jefe de Personal correspondiente, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en el plazo más breve posible y como máximo de tres días laborables (según el calendario de Empresa en el servicio correspondiente). De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

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

I). Finalidad de la concesión de permisos o licencias.

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

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

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

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.

Artículo 31º.- 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 Personal respectivo.

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, al 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 aquella en la forma y ritmo ordinarios.

Artículo 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:

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

Artículo 32º.- Reconocimiento de antigüedad.

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de esta 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 1.1.1980.

Artículo 34º.- 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.

C A P Í T U L O Q U I N T O

SERVICIOS SOCIALES

Artículo 35.- Comisiones de Asuntos Asistenciales.-

1. En cada una de las Factorías de MONTAJE-1 y MONTAJE-2, CARROCERIAS 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 algu-

na Comisión específica para traspasar sus facultades a la de Asuntos Asistenciales correspondiente o a la colaboración entre ambas.

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

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

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

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

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

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

10. Las normas de funcionamiento de la Comisión central, se rán elaboradas mediante acuerdo por la propia Comisión.

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

Artículo 36.- Venta de piezas sobrantes.-

La Empresa, como viene haciéndolo a través del denominado "Almacencillo", normalmente ofrecerá en venta a sus trabaja - dores, antes de ofrecerlas a otras personas (y salvo en ca - sos 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 Em - presa, ni su destino a la red comercial, ni proceda su de - volución 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 Em - presa el sistema de venta a los trabajadores que considere más apropiado.

Artículo 37º.- 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.

Artículo 38º.— 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 1.981 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.

Artículo 39º.— 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 promedia mensual de 400 pesetas por afiliado.

Artículo 40º.— Créditos.

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

Artículo 41º.— Premios.

Se regularán por las normas establecidas en el Anexo nº 6 del presente Convenio.

Artículo 42º.— Cursos de formación profesional y culturales.

1. La Empresa organizará los cursos 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.

2. La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Ascensos asume el papel de colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación; para ello, a esta Representación se le asignan entre otras, las siguientes competencias:

1ª. Información: esta se dará por parte de la Representación de la Dirección de la Empresa en dos niveles:

- a). Con carácter general: el Dptº. de Formación informará a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ascensos cuatrimestralmente, de los planes de formación.
- b). Con carácter local: en cada Centro de Trabajo afectado por los distintos cursos de formación, se informará previamente al Comité de Promoción respectivo de:

- b.1) características y tipo de curso,
- b.2) ámbito y número de trabajadores afectados.

2ª. Asesoramiento: la Representación de los Trabajadores, en el seno de la Comisión de Ascensos, podrá proponer para su realización a la Representación de la Empresa, cursos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

3ª. La Comisión de Ascensos estudiará la posibilidad de que todos los trabajadores que voluntariamente lo desean, tengan la oportunidad (en función de las necesidades de la Empresa y de los medios del Dptº. de Selección-Formación en cada Centro de Trabajo) de asistir a los cursos de Formación Cultural Tecnológica (AFP) que se imparten, fuera de horas de trabajo sobre estas materias de nuevas tecnologías.

Artículo 43º.— Económico Laboral.

La Empresa mantendrá el servicio de Económico en aquellas localidades en que por el número de trabajadores de su plantilla así lo dispongan las leyes vigentes.

Artículo 44º.— Ayuda escolar y ayuda a hijos subnormales.

Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

- 512 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre seis y once años, ambos inclusive).
- 626 pesetas/mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 5.120 pesetas y 6.260 pesetas respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, 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 específica de 4.000 pesetas mensuales, para los hijos subnormales durante los 12 meses del año, desde el momento en que sea declarada la subnormalidad hasta los 40 años de edad inclusive.

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

Esta ayuda tendrá efectos retroactivos desde la misma fecha en que la Seguridad Social u otro Organismo competente haya fijado el comienzo del devengo de su propia prestación. Para el cálculo de la cuantía de los atrasos, se utilizará la cuantía de la ayuda vigente en el momento del abono de dichos atrasos.

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 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.

Artículo 45º.— 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, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la Empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

B). De accidente no laboral y enfermedad común.

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

C). Normas comunes para ambos seguros.

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

2. A estos efectos, se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito para los casos de muerte y para los restantes la fecha de la Resolución o Sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, o inva-

lidez permanente total para la profesión habitual. El capital garantizado será en todo caso el asegurado en el momento del hecho causante.

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

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

- 1º. Cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.
- 2º. Ascendientes, por partes iguales entre ellos.
- 3º. 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 éstos últimos hubieran fallecido.

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

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros por cualquiera de los Riesgos que cubren es excluyente de la de los demás, de tal manera que, un accidente o otra 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.

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

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

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

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

2º. 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).

3º. Solememente 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 alta.

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la Empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel complejo FASA-RENAULT del 4'55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0'72 por 100 para las 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 cono-

cimiento del tratamiento que le haya sido prescrito, a los efectos de que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

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

1. Parte médica 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 periodo de baja cualquier tipo de trabajo, aún cuando no sea remunerado.

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

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

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

$$\frac{\text{Número de horas perdidas} \times 100}{\text{Número de horas teóricas}}$$

Número de horas perdidas = Vacaciones y días de descenso

Número de horas teóricas = Reducción de cuatro horas turno de noche

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.

I. Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad a 1-1-83 si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1983.

CAPITULO SEXTO

TRABAJO Y RETRIBUCION

Artículo 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 se valorará en el período computable de un mes los minutos de jornada acordada por el número de días trabajados en el mes.
- b. La falta de saturación, en caso de que exista, queda a libre disposición de la Empresa para realizar los trabajos que en cada caso sean necesarios.

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

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

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

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

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

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

Los tiempos definitivos no podrán ser 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 comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.

e) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques de chapa, por transporte, recuperación de piezas porosas, 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 indi-

viduales 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.

Artículo 49.- Clasificación profesional.-

1. GRUPO OBRERO :

Jefe de Equipo (como se define en la Ordenanza).

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Oficial 3ª 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 las son propias, se crea la categoría de Oficial 3ª 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 8 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 3ª designados mediante este procedimiento no se tendrán en cuenta a los efectos de los porcentajes mínimos que para cada grado de oficialía señala la Ordenanza Siderometalúrgica.

Las normas por las cuales ha de regirse esta promoción serán las aprobadas en Comisión de Ascensos, Acta nº 3 de 5.11.81.

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 Economía.

Dependiente principal de Economía.

3. GRUPO ADMINISTRATIVO:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Jefe de tercera.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Aspirante.

4. GRUPO TÉCNICO:

TECNICOS TITULADOS:

Ingeniero, Licenciado y Médico de Empresa.

Perito e Ingeniero Técnico.

Ayudante de Ingeniero.

Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.

Graduado Social.

Asistente Social.

TECNICOS NO TITULADOS:

Otros técnicos no titulados:

Jefe de Sección de primera.

Jefe de Sección de segunda.

Jefe de Sección de tercera.

Agente de Métodos de primera.

Agente de Métodos de segunda.

Agente de Métodos de tercera.

Verificador de primera (grupo técnico).

Verificador de segunda (grupo técnico).

Verificador de tercera (grupo técnico).

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de primera.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de segunda.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.

Agente de Estudios de primera.

Agente de Estudios de segunda.

Agente de Estudios de tercera.

Técnico de Producción de primera.

Técnico de Producción de segunda.

Auxiliar Técnico de Producción.

Agente Técnico de primera.

Agente Técnico de segunda.

Agente Técnico de tercera.

Técnicos de Laboratorio:

Jefe de Sección de primera.

Jefe de Sección de segunda.

Jefe de Sección de tercera.

Analista de primera.

Analista de segunda.

Auxiliar.

Técnicos no titulados de Taller:

Jefe de Taller.

Maestro de Taller.

Maestro segundo.

Contramaestre.

Encargado.

Capataz de Especialistas.

Capataz de Peones.

Técnicos de Oficina:

Jefe de Sección de primera.
 Jefe de Sección de segunda.
 Jefe de Sección de tercera.
 Jefe de primera Delineante Proyectista.
 Delineante Proyectista B.
 Delineante Proyectista A.
 Delineante de primera.
 Delineante de segunda.
 Calador.
 Reprodutor de planos.
 Jefe de primera técnico.
 Jefe de segunda técnico.
 Jefe de tercera técnico.
 Técnico de primera.
 Técnico de segunda.
 Agente de Seguridad de primera.
 Agente de Seguridad de segunda.
 Auxiliar Técnico.
 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 previstas 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 1983 y de lograr una más adecuada clasificación profesional, dentro del conjunto de los distintos Comités de Promoción, 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.

Artículo 49º.- 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 nº 1, "Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo", cuyo texto forma parte de este Convenio.

Artículo 50º.- 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 nº 4 de este Convenio.

- b). Percepción variable: se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal, cuyo cálculo se efectuará con arreglo al sistema que figura en el Anexo número 5, "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.

- b). Gratificaciones de Marzo y Setiembre: estas gratificaciones se satisfarán con arreglo a lo dispuesto en el Anexo número 4, que forma parte de este Convenio.

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

c) Antigüedad.

1. Premios por trienios: se abonarán por trienios vencidos y hasta un máximo de cinco.

La tabla de valores correspondientes a los trienios, es la que figura en el Anexo número 4 (Tabla nº 3) de este Convenio.

2. Premio especial de Antigüedad: se establece un premio especial de 106.325 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 correspondían por los trienios.

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

d) Pluses:

1. Plus de turnicidad: para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 15'80 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 períodos 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

Artículo 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 número 4 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 número 4 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.

b) **Gratificaciones de marzo y setiembre:** Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo número 4.

La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero y la de setiembre 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.

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.

Artículo 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 setiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los períodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de setiembre a febrero y de febrero a setiembre.

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.

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 es-

tos 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 períodos 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 veintitres 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, percibirán 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". Se amplía el inicio del devengo del plus de guardería, para el personal que viene percibiéndolo, a las 22 horas (23 en Sevilla) del viernes, cuando en el sábado de la misma semana descansen todos los turnos.

Este "Plus de guardería" es incompatible con el de domingos y festivos.

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

1ª. 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.

2ª. 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 obedeciendo 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.

3ª. 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.

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

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

I) Vacaciones: Se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción Suplementaria, Antigüedad, Turnicidad y Plus Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche.

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

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

Artículo 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 fisoal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

Pluses creados antes de 1.966 (a que se refiere el apartado 2º del artículo 8 del actual Convenio).

Compensación por jornada reducida de verano.

- De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de Equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de Guardería.

- Por calidad y cantidad de trabajo:

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

Horas extraordinarias:

- Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de Julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de marzo.

Gratificación de setiembre:

- Los pluses creados antes de 1.966, a que se refiere el apartado 2º 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 graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

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

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

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

Artículo 54º.- 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

Artículo 55º.- 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. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

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

Artículo 56º.- 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.

Con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves, los periodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Artículo 57º.- Sistema de penalización por faltas de asistencia o de puntualidad.

Los días de ausencia al trabajo y los retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados se penalizarán con un importe igual al de la percepción primaria correspondiente al tiempo de ausencia o de retraso.

Artículo 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

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ASPECTOS SINDICALES.

Artículo 59º.- 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 29-7-80, 4-9-80 y 25-9-80 (Actas nºs 3, 4 y 5 respectivamente) en sus propios términos.

Artículo 60º.— Comité Intercentros.

Las características especiales de FASA-RENAULT (unidad de dirección, existencia de un solo Convenio Colectivo Interprovincial, Centros de Trabajo en distintas provincias, concurrencia de 7 Comités de Empresa, imprescindible concatenación del proceso productivo, etc.), hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los trabajadores, y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros de Trabajo, excepto en la negociación del Convenio Colectivo que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de FASA-RENAULT.

En consecuencia:

1º. 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 las cuestiones incluidas en las competencias que se señalan en este Convenio.

2º.

2.1. Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la Empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Obreros y Subalternos por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro:

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

2.2. 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 votos por el de puestos a cubrir.

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

2.3. Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los Centros de Trabajo.

Los puestos se distribuirán procurando que estén representados proporcionalmente todos los Centros de Trabajo.

2.4. El número total de miembros del Comité Intercentros será de doce.

2.5. El reparto proporcional a que aluden las normas anteriores se efectuará, ante una eventual incompatibilidad, aplicando rigurosamente la norma 2.2.

2.6. Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1., en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1., con la reducción correspondiente en el del Colegio de Obreros y Subalternos, todo ello dentro de la misma candidatura.

3º. El Comité Intercentros ostentará por propio derecho reconocido en el presente Convenio la representación del conjunto de los trabajadores.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afectan a más de un Centro de Trabajo, y por razón de la materia, entre otras, ostentará la representación de los trabajadores en:

1. Calendarios laborales, vacaciones colectivas y horarios generales.
2. Modificación de las condiciones de trabajo que afecten a más de un Centro de Trabajo.
3. Cualquier tema que afecte a personal de más de un Centro de Trabajo.

Artículo 61º.— Secciones Sindicales.

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

1º. Condiciones:

1.1. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo. Se reconoce que en cada uno de los actuales siete Centros de Trabajo del Complejo FASA-RENAULT de MONTAJE-1 MONTAJE-2, CARROCERIAS y MOTORES de Valladolid, Palencia, Madrid y Sevilla cuando el número de votos obtenidos por una Central Sindical sea superior al 20% de los votos válidos 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% de los votos válidos sobre el total de los votos válidos de cada Colegio Electoral.

1.3. Delegados Sindicales para toda la Empresa. El nombramiento por parte de cada Central Sindical o Agrupación correspondiente, de un Delegado Sindical para toda la Empresa, tendrá como requisito imprescindible, que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15% de los votos válidos de cada Colegio Electoral en toda la Empresa.

2º. 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.

3º. Garantías:

Para el desempeño de sus funciones, los Delegados Sindicales dispondrán de las siguientes facilidades y garantías:

- a. De poner conjuntamente con las demás Secciones Sindicales de tabloneros de anuncios y de un local en cada Centro de Trabajo, cuando ello sea posible.
- b. Cuando un Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa, dispondrá de 40 horas mensuales, dentro de su jornada de trabajo (deberá notificar previamente

a su Mando de las ausencias que precise de su puesto de trabajo). Cada Candidatura, Central Sindical o Agrupación podrá formar un fondo de horas, del cual podrán formar parte las horas de los Delegados Sindicales, sujeto al régimen aplicable según el Artículo 59 de este Convenio.

c. Las garantías jurídicas legales o pactadas, de los Delegados Sindicales, serán equiparables a las que gozan actualmente los miembros de los Comités de Empresa.

4ª. Obligaciones del Delegado Sindical:

4.1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones, cualquier propaganda, escrito, 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. A petición de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, que lo deseen, la Empresa descontará de nómina el importe de la cuota sindical correspondiente; a tal efecto el trabajador remitirá a la Jefatura de Personal la orden de descuento, la cuantía de la cuota y la Central o Sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente a la que la Empresa puede transferir el importe de la cuota.

Estos descuentos mensuales se realizarán por períodos mínimos de un año.

6ª. Cláusula transitoria.

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

CAPITULO IX

Artículo 62ª.- Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de setiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como base las rentas los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983 (Tarifas vigentes el 31.12.82).

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el 12%, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1.983).

Se adjunta Tabla en el Cuadro nº 1 del Anexo IV de este Convenio.

A N E X O I

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

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

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

3. Valoración de los puestos:

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

3.2. Servirá de base para hacer la valoración, el contenido del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

4.1. A los puestos ocupados por trabajadores de nuevo ingreso durante el 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, etcétera), mientras se supera el período de prueba 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, distintándose 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 petionario 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 petionario.

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 diligenciado con su firma y la fecha de entrega de la misma para que le sirva de justificante, procediendo a dar al resto de la documentación el curso que se establece en los apartados siguientes:

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

- Al Departamento de Valoración, un ejemplar de la reclama-

ción 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 corresponderá alternativamente a un miembro de la representación empresarial y otro de la representación de los trabajadores.

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

e) Será competencia del Comité decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado 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 empresariales 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 queda 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 conformidad 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.

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

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

2º. 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.

3º. 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.

4º. 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.

5º. 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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Le será atribuida la categoría y nivel real correspondiente al puesto que vaya a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

REGULACION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE DISMINUCION DE APTITUD

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

Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas legales que el 1 de enero de 1978 regulaban el régimen de minusválidos. Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece.

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

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

- a) Adquirir los derechos establecidos legalmente para minusválidos.
- b) Registrar oficialmente dicho caso en la plantilla de la Empresa, a efectos legales.

2.- Funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud.

a) Decidir si un trabajador declarado "disminuido de aptitud" ha de considerarse o no incluido en la garantía a que se refiere el apartado cuarto, letra c), y por tanto, le corresponde o no percibir el plus de disminución de aptitud (FDA), 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 asignación 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:

Presidentes: 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 proceden 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.

I I I

ACTUALIZACION DEL IMPORTE DEL PLUS DE DISMINUCION 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 correspondientes a la primera situación y los importos 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, solidado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

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

A N E X O I I I

REGLAMENTO DE ASCENSOS

PARTE PRIMERA

1.- ORGANOS QUE INTERVIENEN EN LA PROMOCION

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

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

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

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

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

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

1.2.- COMISION 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.- COMPOSICION.-

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 de las normas que explícitamente figuran en este Convenio.

1.3.2.- COMPOSICION.

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 SELECCION-PROMOCION.

1.4.1.- COMETIDOS.

Al tratarse de un órgano una de cuyas misiones técnicas es la promoción con carácter general

para toda la Empresa, tiene cometidos concretos referente a:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas teórico-prácticas para el personal 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.- COMITE DE PROMOCION EN REPRESENTACION 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.- DEFINICION.

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 BASICAS.

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 APLICACION.

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.- CALIFICACION.-

La calificación de estas pruebas será únicamente de "apto" o "no apto", siendo precisa la calificación de "apto" para participar en los concursos-examen.

3.1.4.- VALIDEZ.-

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

3.1.5.- RESPONSABILIDAD.-

La responsabilidad de la programación, convocatoria, resolución y calificación de estas pruebas será competencia del Departamento de Selección-Promoción.

3.2.- PRUEBAS PSICOTECNICAS.-

Tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características profesiográficas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (test, cuestionarios, entre vistas, etc.)

3.2.1.- AMBITO DE APLICACION.-

Serán obligatorias en todos los concursos para categorías de mando. En el resto de los cursos 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.- CALIFICACION.-

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 TEORICO-PRACTICAS.-

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 APLICACION.-

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

3.3.2.- CALIFICACION.-

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

Tendrán carácter eliminatorio.

3.3.3.- VALIDEZ.-

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.3.4.- RESPONSABILIDAD.-

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

3.4.- PRUEBAS ESPECIFICAS.-

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 APLICACION.-

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

3.4.2.- CALIFICACION.-

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

Tendrá carácter eliminatorio.

3.4.3.- VALIDEZ.-

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.4.4.- RESPONSABILIDAD.-

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

3.5.- PRUEBAS PRACTICAS.-

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 APLICACION.-

- 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.- CALIFICACION.

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

Tendrán carácter eliminatorio.

3.5.3.- VALIDEZ.-

Su validez se limitará al concurso para el que se realizara.

3.5.4.- RESPONSABILIDAD.

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

4.- PROGRAMAS.-

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

4.1.- PROGRAMAS PARA PRUEBAS BÁSICAS.-

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

4.1.1.- Agrupaciones.-

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

Agrupación I

Encargado

Agrupación II

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

Agrupación III

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

Agrupación IV

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

Agrupación V

Listero
Auxiliar Administrativo

Agrupación VI

Oficial de 2ª Administrativo
Oficial de 1ª Administrativo

Agrupación VII

Agrupación VIII
Auxiliar Técnico
Auxiliar de Organización
Calcedor
Auxiliar de Laboratorio

Agrupación IX

Capataz de Peones
Capataz de Especialistas

Agrupación X

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

Agrupación XI

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

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 1.980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptadas a las características y necesidades de este centro, las cuales han sido difundidas en 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 AGRUPACION	EMPLICA 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	V
VI	V
VII	V
VIII	VIII
IX	VIII
X	VIII y IX
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 TEÓRICAS-PRACTICAS.-

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.

BAREMO DE CALIFICACION

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

	Puntuación	
	Máxima total	Concreta Assignable
10. 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	-
20. Examen	50	-

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

- a) **Antigüedad:** De acuerdo con el baremo. La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifica.
 - Por cada año en la Empresa, 0,25 puntos/trimestre vencido.
 - Por cada año en el Grupo Profesional, 0,25 puntos/trimestre vencido.
 - Por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 0,75 puntos trimestre vencido.

No se contabilizará a estos efectos la antigüedad que los productores hayan podido tener en la situación de excedencia.
- b) **Experiencia en funciones idénticas o análogas:** Se aplicará la puntuación correspondiente en el caso de identidad o analogía, proporcionalmente al tiempo en que se hayan desarrollado correctamente las funciones idénticas o análogas, de la siguiente forma:

Tiempo	Identidad	Analogía
Hasta tres meses.	0 puntos	0
De tres a seis meses.	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 sí horizontalmente, hasta el límite de la calificación indicada en el baremo, es decir, en el caso más favorable, la puntuación máxima sería de 10 puntos.

7.- CONVOCATORIAS

7.1.- CASO EN QUE EXISTA VACANTE:

7.1.1.- DEFINICION.-

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

7.2.- CASO EN QUE NO EXISTA VACANTE

7.2.1.- MODALIDADES.-

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

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

a.1. Obreros:

- De Oficial de tercera a Oficial de segunda
- De Agente de producción 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), los ascensos se realizarán por concurso-examen, siguiendo los mismostrámites que para las plazas con existencia de vacantes, excepto lo dispuesto explícitamente para este tipo de plazas en el presente apartado.

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

aprobada la correspondiente agrupación de conocimientos básicos.

Para aquellos productores que no la 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 fuer declarado desierto, no podrá realizarse nueva convocatoria en un plazo inferior a cuatro meses.

- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACION.-

8.1.- MANDOS.-

En ascensos de mando a mando, el 75 por ciento.

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

8.2.- PERSONAL DE SECRETARIA.-

8.2.1.- DEFINICION.-

Se entiende por personal de secretaria 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 CARACTER ESPECIAL.-

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

8.3.1.- NOMBRAMIENTO.-

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

PARTE SEGUNDAPROCESO DE CONCURSO-EXAMEN POR CATEGORIAS Y GRUPOS PROFESIONALES PARA EL CASO DE EXISTENCIA DE VACANTESTITULO PRIMERO

1.- CATEGORIAS 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 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, | 75 por ciento por libre designación de la Empresa. |
| | 25 por ciento por concurso-examen. |
| En ascenso de resto de personal a mandos: | |
| | 25 por ciento por libre designación de la Empresa |
| | 75 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

2.- GRUPO OBRERO

2.1. Convocatorias.

1ª 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 trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad 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.

2ª 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.

3ª 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, línea, etc., rigiéndose por las normas aprobadas en la Comisión de Ascensos, Acta nº 3, de fecha 5.11.81.

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

2.3. Acceso a la categoría de Especialista.

El paso de Peón a Especialista será por antigüedad entre aquellos producto-

res 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 trabajadores de la Dirección o del Departamento, si éste no tuviera Dirección en la localidad 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 considerarán 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

1.- NOTAS ACLARATORIAS.-

1.1.- PLAZAS EN OTROS CENTROS DE TRABAJO.-

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

En ningún caso, salvo que la Empresa lo autorice expresamente, se admitirá el desplazamiento para optar a un concurso; a fin de evitarlo, el Departamento de

Selección y Promoción organizará los concursos de tal forma que aquél no sea necesario.

1.2.- CATEGORIA 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.- DISPOSICION TRANSITORIA.-

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

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

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 vacante, 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

TABLAS DE RETRIBUCIONES

CONTIENE ESTE ANEXO

Cuadro nº 1.- Tabla para la aplicación de la Cláusula de revisión salarial (Artº. 62).

Cuadros números 2 y 3.- 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 Setiembre.

Compensación por jornada reducida de verano.

Horas extraordinarias.

Remuneración anual.

CUADRO Nº 1

TABLA DE APLICACION DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

<u>Δ Salarial pactado</u>	<u>IPC 9 meses</u>	<u>Revisión</u>
12	9'25	0'332
	9'50	0'665
	9'75	0'999
	10'00	1'332
	10'25	1'665
	10'50	1'999
	10'75	2'332
	11'00	2'665
	12'00	3'998

Fórmula aplicada:

$$\text{Revisión} = \Delta \text{ Salarial pactada} \times (\text{IPC 9 meses} \times 0'1111 - 1)$$

CUADRO NUMERO 2

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

<u>Agrupación</u>	<u>Categorías</u>
	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 NUMERO 3

Agrupaciones de categorías a efectos de retribución.

<u>Agrupación</u>	<u>Categorías</u>
	Empleados
03	Botones y Aspirantes
05	Ayudante de cocina. Cocinera. Limpiadora. Ordenanza. Portero. Camarero. Teléfonista.
07	Archivero Bibliotecario. Auxiliar técnico. Auxiliar técnico de Producción Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio.

Agrupación

Categoría

	Auxiliar administrativo. Dependiente auxiliar. Calcedor. Reproductor de planos. Vigilante jurado de Seguridad. Vigilante.
09	Capataz de Especialistas. Capataz de Peones. Conserje. Listero. Chófer de turismo. Cabo de Guardas. Vigilante Conductor. Verificador de tercera Almacenero.
11	Dependiente principal. Oficial de segunda administrativo. Oficial de segunda técnico. Oficial de segunda de organización Técnico de producción de segunda. Analista de segunda. Delineante de segunda. 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.
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	Contramaestro. 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.

Agrupación	Categorías
	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 e Ingeniero Técnico. 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).

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	1.761	1.832	1.914	1.991	2.061	2.100	2.162	2.211	2.265	2.333	2.392	2.433	2.464	2.492	2.510
55	1.819	1.896	1.977	2.055	2.122	2.182	2.230	2.274	2.331	2.404	2.462	2.508	2.541	2.568	2.582
60	1.869	1.957	2.031	2.110	2.180	2.238	2.299	2.349	2.404	2.471	2.531	2.570	2.607	2.629	2.647
65	1.938	2.007	2.101	2.154	2.230	2.309	2.370	2.424	2.477	2.544	2.605	2.644	2.680	2.707	2.720

TABLA NUMERO 2

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas mensuales. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	53.166	55.602	57.740	59.838	61.710	63.409	64.530	65.526	67.079	69.013	70.837	71.847	72.815	73.535	73.990
07	54.857	57.458	59.597	61.667	63.541	65.236	66.308	67.749	69.255	71.238	72.830	74.042	75.038	75.723	76.172
09	56.300	58.681	60.701	62.910	64.783	66.488	67.851	69.255	70.768	72.701	74.320	75.500	76.502	77.216	77.533
11	57.995	60.232	62.364	64.431	65.979	68.069	69.707	71.068	72.624	74.525	76.148	77.389	78.363	79.047	79.530
13	59.959	61.767	64.309	66.791	69.365	71.690	73.301	74.659	76.222	78.148	79.741	80.985	81.950	82.671	83.112
15	61.065	64.057	66.791	69.443	72.013	74.496	75.962	77.324	78.888	80.812	82.405	83.846	84.615	85.014	85.750
17	63.168	66.348	69.271	72.091	74.659	77.300	78.824	79.988	81.545	83.400	85.070	86.306	87.277	87.970	88.412
19	67.205	70.467	73.379	76.199	78.767	81.101	82.739	84.096	85.652	87.559	89.180	90.393	91.395	92.077	92.521
21	73.800	77.045	79.950	82.008	85.376	87.709	89.317	90.677	92.229	94.204	95.786	97.001	97.968	98.603	99.124
23	77.669	80.812	83.729	86.591	89.152	91.480	93.059	94.454	96.013	97.942	99.568	100.776	101.743	102.460	102.901

TABLA NUMERO 3

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

	I M P O R T E S	
	UNITARIO	ACUMULADO
1º TRIENIOS:		
1º	10.708	10.708
2º	10.708	21.416
3º	17.727	39.143
4º	24.742	63.885
5º	31.758	95.643
2º PREMIO ESPECIAL:		
Más de dieciocho años		108.325

TABLA NUMERO 4

Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Ómnibus
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	12.480	14.200	15.740	17.191	18.604	19.796	20.881	21.870	22.697	23.753	24.679	25.310	25.841	26.267	26.541
55	13.164	14.900	16.547	17.894	19.308	20.494	21.581	22.516	23.339	24.457	25.324	26.012	26.542	26.970	27.243
60	13.790	15.541	17.089	18.538	19.953	21.140	22.234	23.219	24.043	25.110	26.029	26.660	27.191	27.616	27.881
65	14.482	16.248	17.792	19.243	20.655	21.843	22.930	23.921	24.750	25.809	26.731	27.357	27.890	28.317	28.587

TABLA NUMERO 5

Gratificaciones de Marzo y Septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados
(Pesetas por cada gratificación. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	12.859	14.568	16.043	17.461	18.828	20.002	21.053	21.991	22.811	23.857	24.731	25.372	25.893	26.303	26.585
07	13.574	15.309	16.782	18.191	19.556	20.731	21.793	22.730	23.548	24.592	25.464	26.102	26.632	27.032	27.317
09	14.045	15.799	17.268	18.687	20.050	21.231	22.284	23.219	24.041	25.080	25.958	26.597	27.119	27.523	27.809
11	14.631	16.409	17.880	19.295	20.661	21.836	22.897	23.836	24.655	25.688	26.568	27.212	27.737	28.138	28.411
13	15.773	17.603	19.081	20.500	21.865	23.043	24.091	25.029	25.846	26.892	27.760	28.408	28.934	29.337	29.611
15	16.629	18.491	19.968	21.383	22.748	23.540	24.978	25.917	26.736	27.779	28.646	29.296	29.817	30.222	30.517
17	17.484	19.379	20.851	22.262	23.629	24.801	25.865	26.806	27.625	28.668	29.528	30.181	30.701	31.101	31.402
19	18.808	20.747	22.223	23.629	24.993	26.169	27.237	28.169	28.982	30.026	30.900	31.534	32.071	32.471	32.756
21	20.935	22.938	24.407	25.825	27.178	28.365	29.419	30.358	31.173	32.219	33.096	33.736	34.255	34.664	34.938
23	22.142	24.166	25.668	27.083	28.447	29.622	30.666	31.612	32.426	33.476	34.343	34.991	35.515	35.921	36.200

TABLA NUMERO 6

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

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	199	231	259	291	316	335	352	381	391	413	427	441	447	454	461
55	214	248	273	306	329	345	373	391	407	420	441	452	465	474	479
60	226	259	290	312	339	368	383	401	413	437	455	467	479	484	493
65	239	273	302	330	352	380	395	418	430	452	473	483	491	494	501

TABLA NUMERO 7

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

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	203	236	263	291	316	335	352	372	389	410	420	430	444	451	455
07	220	250	273	306	329	345	368	386	407	418	437	447	455	465	472
09	226	259	288	312	338	360	380	396	411	430	444	458	472	477	485
11	239	273	300	328	348	371	392	407	423	442	458	472	479	484	493
13	262	296	321	345	372	392	413	430	445	467	483	493	504	508	514
15	279	311	339	362	390	411	432	448	465	483	500	510	520	528	531
17	297	329	356	379	407	428	448	465	484	498	517	528	534	543	549
19	321	356	382	411	435	454	474	489	508	528	540	550	561	570	576
21	362	396	427	452	472	498	517	531	548	562	580	591	607	609	617
23	389	421	448	475	500	520	540	561	571	591	608	617	627	634	641

TABLA NUMERO 8

Compensación por Jornada reducida de verano para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia
(Pesetas por hora. Importes Brutos)

AGRUPACION	N I V E L E S														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	179	206	227	249	269	281	297	312	330	335	351	358	361	372	373
07	198	226	244	267	281	297	312	333	342	352	361	373	379	379	392
09	206	227	259	277	292	312	333	335	352	361	373	379	396	401	407
11	224	249	269	287	307	330	342	352	361	379	392	401	407	408	421
13	249	277	292	312	333	352	361	379	392	407	421	428	430	430	433
15	267	296	312	333	353	372	382	400	413	427	437	451	454	454	458
17	282	312	333	352	373	392	407	421	430	445	451	472	475	477	483
19	323	342	361	379	407	423	430	448	463	477	483	487	500	503	511
21	360	382	421	430	448	475	483	498	503	520	538	541	551	558	559
23	396	421	433	483	483	498	511	531	538	551	569	570	579	584	587

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	1.832	1.892	1.947	2.003	2.061	2.124
55	1.977	2.028	2.078	2.126	2.180	2.230
60	2.110	2.150	2.192	2.238	2.294	2.349
65	2.311	2.344	2.376	2.411	2.445	2.480

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
05	55.632	57.412	59.199	60.983	62.754	64.534
07	59.612	61.390	63.140	64.904	66.661	68.415
09	62.928	64.541	66.182	67.867	70.439	72.706
11	66.317	67.933	69.595	71.295	73.073	74.877
13	71.693	73.357	75.022	76.783	78.545	80.389
15	75.163	76.983	78.763	80.554	82.350	84.136
17	78.632	80.366	82.102	83.823	85.557	87.285
19	84.106	85.701	87.294	88.890	90.494	92.098
21	92.242	93.619	95.001	96.380	97.757	99.139
23	100.751	101.208	101.641	102.052	102.482	102.909

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	411	457	504	532	600	627
55	483	530	552	600	651	672
60	530	578	627	651	698	721
65	651	672	699	721	747	768

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
05	12.411	14.051	15.640	17.260	18.878	20.490
07	14.278	15.951	17.703	19.414	21.136	22.849
09	16.020	17.677	19.339	20.998	22.670	24.328
11	17.827	19.218	20.611	22.297	23.990	25.562
13	19.114	20.581	22.048	23.522	24.986	26.458
15	19.798	21.202	22.607	24.012	25.414	26.820
17	20.478	21.821	23.169	24.500	25.941	27.181
19	21.172	22.343	24.157	25.372	26.585	27.808
21	22.841	23.940	25.029	26.118	27.209	28.309
23	26.448	26.808	27.161	27.553	27.925	28.691

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	14.200	15.316	16.437	17.560	18.680	19.796
55	16.447	17.474	18.498	19.531	20.559	21.581
60	18.539	19.478	20.414	21.353	22.286	23.219
65	21.843	22.426	23.007	23.584	24.162	24.750

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
05	14.568	15.967	17.185	18.462	19.761	21.053
07	16.782	18.135	19.490	20.842	22.196	23.548
09	18.687	19.968	21.246	22.523	23.807	25.080
11	20.661	21.941	23.023	24.204	25.380	26.568
13	23.043	24.114	25.185	26.265	27.336	28.408
15	24.453	25.473	26.492	27.514	28.531	29.555
17	25.865	26.831	27.798	28.769	29.725	30.701
19	28.169	29.033	29.893	30.755	31.616	32.471
21	31.173	31.930	32.680	33.432	34.181	34.938
23	34.991	35.233	35.478	35.717	35.958	36.200

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	220	239	258	277	292	318
55	262	281	298	318	335	353
60	297	318	335	352	368	381
65	362	372	381	391	399	410

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
05	224	240	258	290	311	333
07	262	283	307	329	352	382
09	298	320	342	363	389	408
11	330	352	376	396	420	435
13	373	392	413	432	448	457
15	401	420	437	454	468	489
17	430	445	458	474	489	510
19	468	484	498	511	528	544
21	528	538	552	568	580	589
23	590	594	599	603	609	613

Table with columns: AGRU PA CION, CLASIFICACION, Retribucion Primaria, Retribucion Suplement., Gratificaciones Extraordinarias, Gratificaciones, Total año. Rows 23-15.

TABLA NUMERO 18

Re 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 14.3.80)

Se incluye la "Retribución Suplementaria", por ser concepto retributivo de cuantía fija.

Main table with columns: AGRU PA CION, CLASIFICACION, Retribucion Primaria, Retribucion Suplement., Gratificaciones Extraordinarias, Gratificaciones, Total año. Rows 50-17.

Table with columns: AGRU PA CION, CLASIFICACION, Retribucion Primaria, Retribucion Suplement., Gratificaciones Extraordinarias, Gratificaciones, Total año. Rows 19-23.

ANEXO V

ESTATUTO DE LA PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

Clausula primera.-

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

Clausula 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.

Clausula tercera.-

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

Indice de productividad = (Horas personal directo de montaje. / N.º 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 Factoarias I y II y del Taller de Entregas de la organización base que figure 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 el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo, los siguientes coeficientes:

Table with columns: Modelos, Coeficientes. Lists models like R-4 F, R-4F6S, R-4F6SA, R-4TL, R-9GTL-4v, R-9GTL-5v, R-9 TSE, R-9 GTL, R-5 TL, R-5 GTL-4v, R-5 GTL-5v, R-5 TX, R-5 Turbo, R-5 TL-SP, R-5 GTL-5P-4v, R-5 GTL-5P-5v, R-5 TL-Exp., R-5 TL-Exp. 5P., R-5 GTL-Exp. 5P., R-5 Italia.

R-12 F GTL	1,2682
R-18 GTS	1,1889
R-18 GTS - A.A.	1,2224
R-18 GTD	1,2261
R-18 Turbo	1,2456
R-18 F GTS.	1,2816
R-18 F GTS - A.A.	1,3156
R-18 F GTD	1,3188

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 24 de Enero de 1983 (organización base 855 A - 2T).

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

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

Siendo K = 0,061 la constante de proporcionalidad calculada y aprobada en el Convenio 1.929, 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 varían 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 asignados 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 otras fines, en puestos de los definidos como computables, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

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

Clausula cuarta.-

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

a) Como resultado de la creación 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
9	184
10	195
11	206
12	213
13	219
14	224
15	229

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.

Clausula quinta.-

La prima de incentivo a la productividad sólo se percibirá por tiempo efectivamente trabajado a prima.

Clausula 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 1.968.

Organización base 855 A - 2T, de fecha 24 de Enero de 1.983.

Personal directo de montaje, para una producción diaria de:

R-4P	20	R-5GTL-5P-4V	22
R-4PSS	23	R-5GTL-5P-5V	40
R-4PSSA	65	R-5TL-Exp.	6
R-4TL	36	R-5TL-Exp.5P	30
R-5GTL-4V	52	R-5GTL-Exp.5P	100
R-5GTL-5V	77	R-5 Italia	14
R-9TSS	30	R-12GTL	12
R-5GTL	41	R-13GTS	56
R-5TL	28	R-16GTS-A.A.	9
R-5GTL-4V	16	R-16GTD	57
R-5GTL-5V	36	R-18 Turbo	14
R-5TX	24	R-16FGTS	9
R-5 Turbo	2	R-16FGTS-A.A.	2
R-5TL-5P	24	R-16FGTD	10
TOTAL VEHICULOS			855

FACTORIA - I

Ensamblaje : 44 Puestos	Maniqués	20	
	Soldadores SR y SA	10	
	Montadores(puertas, aletas, capots, etc.)	14	
Pintura : 100,20 Puestos	Accesorios	0,66	
	Pintado Pisos	5,47	
	Desengrase	3,97	
	Inmersión y Diluante	13,98	
	Lija Seca, Soplado y Lavado	21,70	
	Mástio 513.03	2,00	
	Tack-rag y C. Aprestos	9,99	
	Estanqueidad	14,88	
	Protecciones y C. Bajos	2,00	
	Limpieza Bajos	2,00	
	Soplado y limpieza Lacas	1,95	
	Tack-rag y C. Lacas	19,62	
	Pintado Negro	1,98	
Guarnecidos : 202,49 Puestos	Preparaciones	42,49	
	Montaje en cadena	160,00	
Carrusel 1 33 Puestos	Preparaciones	3,00	
	Montaje en cadena	30,00	
Corte y Confec. Asientos : 40 Puestos ...	Cortadores	6,00	
	Preparaciones	4,00	
	Costureros	30,00	
Montaje Asientos : 40 Puestos	Preparaciones	2,00	
	Montadores	38,00	
Terminación Pso : 102,92 Puestos	Preparaciones	7,92	
	Montadores	102,00	
Piso R-4/5 : 69,87 Puestos	Preparaciones	15,87	
	Montadores	54,00	
TOTAL FACTORIA-I			639,48

FACTORIA - II

Ensamblaje : 165,52 Puestos	Maniqués	110,56
	Soldadores SR y SA	18,40
	Montadores(puertas, aletas, capots, etc.)	36,56
Pintura : 165,26 Puestos	Desengrase	4,00
	Electroforesis	6,00
	Mástio	47,86
	Bajos	12,00
	Lija Seca	4,00
	Limpieza Pre-Aprestos	19,40
	Tack-rag y C. Aprestos	16,00
	Rejillas y Protección	6,00

	Revisión, Soplado y Limpieza y Task-reg de Lanzas	12,00
	Cabina Lanzas	26,00
	Pintado Negro	12,00
Guarnecidos : 437,13 Puestos	Preparaciones	57,25
	Montaje en cadena	319,88
Carrusel : 143,31 Puestos	Preparaciones	13,31
	Montaje en cadena	130,00
Motores R-5/12/18 : 39,91 Puestos	Montaje en cadena	39,91
Corte y Confec. Asientos: 65,74 Puestos..	Cortadores	10,74
	Preparaciones	4,00
	Montadores	52,00
Montaje Asientos : 85 Puestos	Preparaciones	8,00
	Montadores	78,00
Terminación Foco : 130,20 Puestos	Preparaciones	16,65
	Montadores	113,55
TOTAL FACTORIA-II		1.234,07

ENTREGAS - 2

Entregas : 30,99 Puestos	Reglaje faros	5,56
	Montaje piezas y prep. diversas	25,43
TOTAL ENTREGAS		30,99

Base para el cálculo de la prima para las factorías de Valladolid, Sevilla y Valencia

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
47	0,000000	32	0,252046
66	0,022997	31	0,273281
65	0,026476	30	0,291127
64	0,034399	29	0,325980
63	0,037297	28	0,347463
62	0,040198	27	0,372009
61	0,041742	26	0,398288
60	0,045608	25	0,429597
59	0,050632	24,5	0,449887
58	0,055465	24	0,469246
57	0,059714	23,5	0,487187
56	0,063388	23	0,508928
55	0,069377	22,5	0,528734
54	0,074403	22	0,549606
53	0,079232	21,5	0,570089
52	0,084642	21	0,590575
51	0,090055	20,5	0,610867
50	0,095661	20	0,631351
49	0,102617	19,5	0,652761
48	0,108993	19	0,643526
47	0,114789	18,5	0,644710
46	0,120589	18	0,655394
45	0,127352	17,5	0,662078
44	0,135082	17	0,669068
43	0,143586	16,5	0,674253
42	0,151120	16	0,682631
41	0,159433	15,5	0,685847
40	0,169288	15	0,692998
39	0,178949	14,5	0,699182
38	0,188226	14	0,705172
37	0,198082	13,5	0,711358
36	0,209096	13	0,718119
35	0,221465	12,5	0,723916
34	0,234413	12	0,730485
33	0,247362		

A N E X O V I

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 Pre-

mios 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 sugerenia adoptada, el titular de la sugerencia recibirá por una sola vez, un premio equivalente al importe de tres meses de la economía que supone dicha sugerencia.

Si el premio resultante por este sistema fuese inferior a 7.500 pesetas, el acuerdo será aprobado en el seno de la Comisión y enviado a través de la dirección responsable de la aplicación de la iniciativa a la gerencia de la Empresa para su conocimiento y autorización de pago.

Si el importe fuera superior a la cifra anteriormente indicada, la Comisión propondrá, por el conducto anteriormente indicado, la cuantía resultante para que se proceda a la fijación del premio.

En ambos casos, el resto del ahorro económico neto anual, o sea el correspondiente a nueve meses, engrosará el llamado fondo de sugerencias.

Si de una sugerencia adoptada por la Empresa al hacerse el ahorro económico le corresponde al productor menos de 7.500 pesetas, se le dará 7.500 pesetas.

Iniciativas que no suponen ahorro económico cifrable.

En estos casos se establecerá el valor del premio teniendo en cuenta la mayor o menor importancia de la sugerencia, ponderando, entre otros, los criterios siguientes:

- Influencia que tiene la iniciativa en la calidad.
- Facilidad que introduce en el trabajo.
- Campo de aplicación.
- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el productor para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente no engrosarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas.

Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio.

Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquier de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos, los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y en general todo lo relativo a la administración de personal.

Los temas que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de seguridad e higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos; asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

Competencia de la Comisión.

1.- Trámites administrativos necesarios.

Pondrán a disposición de los productores los impresos normalizados para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.

Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los productores, sirviéndose asimismo de enviar al mismo un acuse de recibo.

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera, será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del gerente, 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 consagración.

Se premiará con 4.000 pesetas aquellas iniciativas que, aun no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa (tampoco éstas engrosarán el fondo de sugerencias).

4.- Asesorarse del servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.

a) Los departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.

b) Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y decidida su aplicación por el Departamento de Estudios se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho Departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho Departamento en el sentido siguiente:

1. 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.

A N E X O V I I

CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.

I N D I C E

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

II.- CONSIDERACIONES GENERALES.

III.- PARTE DISPOSITIVA.

A.- DECLARACION INICIAL.

B.- AMBITO.

C.- CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES Y REGIMEN DE GARANTIAS 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.- COMITE PARITARIO.

E.- GARANTIAS.

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

tos 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 Empresa 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.-DECLARACION 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 REGIMEN DE GARANTIAS 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 entienden 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.
- Agente 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, Calculador, Reproductor de Planos, Archivero-Bibliotecario.

e). 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 del Departamento 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.

c). Participación R.T.

Información con 3 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 tengan 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 5 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 cambio 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 requieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente 2 asesores del interior de la Empresa.

f). Elaborar y aprobar, en su caso, a lo largo del año 1.983 una norma que regule los traslados definitivos entre Provincias.

Si en 1.983 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.- GARANTIAS.**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 12 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 12 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 12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

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 % 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 (12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento) de una sola vez, no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de cambios durante un período que, como mínimo será de 4 años.

Esta misma garantía se aplicará también a aquellos trabajadores que hayan permanecido en esta situación durante un período mínimo de 7 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento, bien de una sola vez o en sucesivas.

Aquellos trabajadores que hayan sido cambiados temporalmente entre las Factorías de Valladolid y Palencia y por cualquier causa se produzca suspensión del contrato de trabajo (enfermedad o accidente y excedencias) la Empresa podrá retornarles a la Factoría a que se ha producido el cambio hasta cumplir el plazo máximo reglamentario de 12 meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

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 60 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 3ª del Grupo Obrero la categoría de entrada es la de especialista.

El paso de Oficiales de 3ª 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 fuera factible, dentro de su Taller.

V.- DISPOSICION FINAL.

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

RELACION DE ESPECIALIDADES DEL GRUPO EMPLEADOS, SEGUN 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
AGENTES ESTUDIOS ELECTRICO	AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS	TECNICOS Y VERIF. ELECTRICOS.
AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRICOS	TECNICOS Y VERIF. ELECTRICOS.
RESTO AGENTES ESTUDIOS.	AGENTES METODOS	RESTO DE TECNICOS Y VERIFICADORES.
AGENTES METODOS	RESTO AGENTES ESTUDIOS	RESTO VERIFICADORES.
TECNICOS Y VERIF. ELECTRICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRICOS	AGENTES ESTUDIOS ELECTRONICOS.
RESTO TECNICOS Y VERIFICADORES	AGENTES METODOS	RESTO AGENTES ESTUDIOS.
TCOS. MANTENIMIENTO Y PREP. TRABAJO.		
TCOS. ORGANIZACION Y CRONOMETRAJE.		
TECNICOS VALORACION		

ESPECIALIDAD SOLICITADA	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
TECNICOS FORMACION		
TECNICOS SEGURIDAD		
TECNICOS INFORMATICA		
TECNICOS LABORATORIO		
RESTO TECNICOS		
ADMINISTRATIVOS		
CHOFER DE CAMION	CHOFER DE AUTOCAR	
CHOFER TURISMO	CHOFER DE AUTOCAR	CHOFER DE CAMION
LISTERO	ALMACENERO	
ALMACENERO	LISTERO	
CONSERJE	ORDENANZA	
ORDENANZA	CONSERJE	
TELEFONISTA	VIGILANTES (TODOS)	
VIGILANTE	VIGILANTE JURADO	VIGILANTE CONDUCTOR
VIGILANTE JURADO	VIGILANTE	VIGILANTE CONDUCTOR
VIGILANTE CONDUCTOR	VIGILANTE JURADO (CON CARNET)	VIGILANTE (CON CARNET)

RELACION DE ESPECIALIDADES DEL GRUPO OBRERO, SEGUN 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	RECTIFICADOR	TORNERO
AJUSTADOR	MATRICERO	
ALBAÑIL		
CALEFACTOR	FONTANERO	
CARPINTERO		
CARRETIILLERO		
CERRAJERO		
COSTUREROS		
CHAPISTAS DEL AUTOMOVIL	CALDERERO	
ELECTRICOS DEL AUTOMOVIL	ELECTRICO MTO. METODOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES.
ELECTRICO MTO. INSTALACIONES	ELECTRICO MTO. METODOS	

ESPECIALIDAD SOLICITADA	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
ELECTRICO MTO. METODOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES.	
ELECTRONICOS		
EMPALMADORES TELEFONOS	ELECTRICO MTO. INSTALACIONES.	
FLUIDOS	MECANICO MTO. METODOS	MECANICO MTO. INSTALACIONES
FONTANERO	TUBERO	CALEFACTOR
FRESADOR	PUNTEADOR	MANDRINADOR
GRUISTA		
GUARNECEDOR		
MANDRINADOR	PUNTEADOR	FRESADOR
MAQUINISTA CENTRAL TÉRMICA.		
MATRICERO	AJUSTADOR	
MECANICO DEL AUTOMOVIL	MONTAJE MOTOR	MONTAJE ORGANOS
MECANICO MTO. INSTALACIONES	MECANICO MTO. METODOS	
MECANICO MTO. MAQUINAS CÓSER	MECANICO MTO. METODOS	MECANICO MTO. INSTALACIONES
MECANICO MTO. METODOS	MECANICO MTO. INSTALACIONES.	
MONTADOR UTILES ASIENTOS	MONTADOR UTILES. ENSAMBLES	
MONTADOR UTILES. ASIENTOS-ENSAMBLES	MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	
MONTADOR UTILES ENSAMBLES	MONTADOR UTILES ASIENTOS	
MONTADOR UTILES PRENSAS GRANDES	MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	
MONTADOR UTILES PRENSAS PEQUEÑAS	MONTADOR UTILES PRENSAS GRANDES	
MODELISTA		
OFICIAL MONTAJE MOTOR	MONTAJE ORGANOS	
OFICIAL MONTAJE ORGANOS	MONTAJE MOTOR	
OFICIAL MOTOR PREPARADOR		
OFICIALES REC. MAQUINAS	MECANICOS MTO. METODOS	
PINTOR INDUSTRIAL.		
PINTORES DEL AUTOMOVIL		
PREPARADOR DE ARMARIO		
PUNTEADOR	FRESADOR	MANDRINADOR
RECTIFICADOR	TORNERO	FRESADOR
SOLDADOR	CHAPISTA	CALDERERO

ESPECIALIDAD SOLICITADA	ESPECIALIDADES POR GRADO DE AFINIDAD CON LA SOLICITADA	
	GRADO I	GRADO II
TAPICERO		
TORNERO		
VERIFICADOR G.O. CHAPA	VERIFICADOR ENSAMBLES-ASIENTOS	VERIFICADOR MONTAJE-MECANICO
VERIFICADOR G.O. ENSAMBLES-ASIENTOS	VERIFICADOR G.O. CHAPA	
VERIFICADOR G.O. GUARNECIDO	VERIFICADOR G.O. MONTAJES-MECANICO	
VERIFICADOR G.O. MONTAJE-MECANICO	VERIFICADOR G.O. ENSAMBLES-ASIENTOS	
VERIFICADOR G.O. PINTURA	VERIFICADOR G.O. CHAPA	

CUADRO III

RELACION DE CATEGORIAS CONSIDERADAS COMO INMEDIATA INFERIOR DE AQUELLAS QUE NO LA TIENEN.

CATEGORIA	CATEGORIA CONSIDERADA INMEDIATA INFERIOR
GRUPO OBRERO:	
Agente Producción 3ª	Especialista.
Mozo Especializado Almacén	Peón
GRUPO SUBALTERNO:	
Chófer autocar	Chófer Turismo.
Chófer camión	Chófer Turismo.
Dependiente Principal	Dependiente Auxiliar.
Listerc	Auxiliar Administrativo.
GRUPO TECNICO:	
Agente Estudios 3ª	Técnico 1ª y Analista 1ª, Tco. Organización 1ª, Delineante 1ª, Agente Seguridad 1ª, Verificador 1ª.
Agente Métodos 3ª	Técnico 1ª y Analista 1ª, Tco. Organización 1ª, Delineante 1ª, Agente Seguridad 1ª, Verificador 1ª.
Agente Seguridad 2ª	Auxiliar Tco. Producción, Organización, Laboratorio, Calcedor y Verificador 3ª.
Agente Técnico 3ª	Tco. 1ª y Analista 1ª, Tco. Organización 1ª, Delineante 1ª, Agente Seguridad 1ª, Verificador 1ª.
Verificador 3ª (G.T.)	Auxiliar Tco: Producción, Organización, Laboratorio, Calcedor.

PUESTOS A EXCLUIR DE LOS CAMBIOS FORZOSOS POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES (PUESTOS DE CARACTER ESPECIAL)

1.- COMUN A TODAS LAS DIRECCIONES

- Personal staff de los Directores y del Consejo de Administración.
- Secretarios/as de los Departamentos.
- Responsables de Oficina.

1 Jefe Técnico o Admto. por Departamento y, en casos excepcionales, 1 en algunos Servicios (ejemplo de Personal).

- 2.- DIRECCION GENERAL - SECRETARIA GENERAL TECNICA
- Personal de Asesoría Fiscal.
 - Personal de Asesoría Jurídica.
- 3.- DIRECCION DE ESTUDIOS Y PLANIFICACION
- Personal que realiza encuestas de mercado.
 - Personal relacionado con RENAULT-FRANCIA.
- 4.- DIRECCION ASUNTOS SOCIALES
- Departamento de Estudios y Coordinación.
 - Personal que elabora informes confidenciales.
- 4.1.- Dirección Adjunta Relaciones Laborales
- Personal del Gabinete de Prensa.
 - Economía y Compradores.
- 5.- DIRECCION DE COMPRAS
- Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid)
 - Inspectores Proveedores.
- 6.- DIRECCION FINANCIERA
- Personal de contabilidad de la cuenta de explotación.
 - Personal que mueve fondos.
 - Personal de reclamación de documentaciones.
- 7.- DIRECCION INDUSTRIAL
- MOTORES
- Jefe Sección metalografía (Laboratorio Central):
- CARROCERIAS
- Ninguno
- DIRECCION PRODUCTO
- Ninguno
- DEPARTAMENTOS CENTRALES D.T.
- ASUNTOS SOCIALES
 - Vigilancia
 - Personal de Oficina.
 - Reprografía
 - Personal técnico de Artes Gráficas (Guillotina, offset y encuadernación).
 - Personal de relaciones exteriores
 - Equipo estudio Sistemas Sociales

FACTORIA PALENCIA

- Jefe Laboratorio Pintura
- Jefe Laboratorio Electrónica.
- Producción
 - Jef. Sec. responsable de modificaciones y lanzamientos.

FACTORIA SEVILLA

- Ninguno.

DIRECCION INGENIERIA

- INSTALACIONES
 - Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.
 - Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Manutención y Transporte.
 - Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.
 - Personal cualificado de Taller Central.
- METODOS CENTRALES
 - Personal para adquisición de Bienes de Equipo.
 - Personal especializado en medios de Manutención, Transporte y Utillaje.
 - Agentes 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.

V.- ESTATUTO DE LA PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

VI.- REGIMEN DE PREMIOS. PREMIO DE INICIATIVAS

VII.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES