

Formación Pedagógica:

Igual contenido que en el punto 2.

4. *Área de Ciencias Sociales.*

El mundo antiguo.—Feudalismo y capitalismo.—La revolución industrial (Historia).

La lectura del mapa. El medio físico. La población.—Espacio rural.—El espacio urbano. La situación actual de la ciencia geográfica (Geografía).

Formación Pedagógica:

Igual contenido que en el punto 2.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24262 RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 1983, de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social sobre disolución y cese de la Entidad «La Agraria de Almazora», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 208.

Visto el expediente incoado en virtud de la solicitud de disolución formulada por «La Agraria de Almazora», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 208, domiciliada en Almazora (Castellón), calle General Mola, 16, a la que acompaña certificación del acuerdo tomado el 30 de diciembre de 1980 por la Junta Extraordinaria convocada al efecto, y

Teniendo en cuenta que iniciado el expediente de disolución mediante la comunicación del acuerdo adoptado por la Mutua y la solicitud de informe dirigidos a la entonces Subdirección General de Planificación Económica, de Presupuestos y Contabilidad, esta manifiesta, en escrito de fecha 24 de abril de 1981, que, tal como se había hecho constar con anterioridad a la adopción del acuerdo de disolución, seguían sin aclararse la mayor parte de los puntos relativos a la situación económica contable de la indicada Mutua Patronal, la cual había sufrido déficit en todos los ejercicios, exceptuando 1967, 1968 y 1978, realizando cargos indebidos a la cuenta de gestión y manteniendo una diferencia a ingresar a favor del Fondo de Prevención y Rehabilitación.

Asimismo, del informe de la Inspección de Trabajo de 13 de diciembre de 1982 se deduce la consideración general de que la obligación por parte de la Mutua de aclarar sus datos contables pareció a sus responsables no ser exigible desde la fecha de adopción del acuerdo de disolución; no obstante, no haber sido aprobada ésta por el Ministerio. En todo caso, de dicho informe se obtiene la clarificación de la cuenta de gestión de la Entidad, de sus reservas para contingencias en tramitación, reservas de estabilización, fianza y exceso de excedentes, y se desprende: 1) Que la Junta Directiva inició su actuación como «Junta Liquidadora», sin someterse al plazo y trámites de los artículos 39.2 y 40 del Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo de 21 de mayo de 1976. 2) Que se halla pendiente el siniestro de un trabajador, declarado con incapacidad permanente absoluta por la Comisión Técnica Calificadora correspondiente, y 3) Que con el fin de capitalizar la prestación anterior manifiesta el Inspector actuante que sería conveniente una gestión cerca de los servicios actuariales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, para que cuantifiquen la cifra a abonar por la Mutua.

Teniendo en cuenta que los hechos y circunstancias que anteceden, se completan con los repetidos requerimientos efectuados a la Entidad, para que remita su documentación contable actualizada, habiendo enviado con fecha 5 de enero de 1983 la documentación de cierre del ejercicio de 1981; si bien, como señala la Subdirección General de Presupuestos de la Seguridad Social, no se ajusta al modelaje oficial, omitiendo entre otras obligatorias la Cuenta de Liquidación del Presupuesto, y

Considerando que la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social es competente para resolver, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º, número dos, del Real Decreto 820/1980, de 14 de abril, por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, en relación con los artículos 5 y 11.1 del Real Decreto 102/1983, de 25 de enero, sobre reestructuración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Visto lo que antecede y en aplicación de lo previsto en los artículos 38.1.1 y 39.2 del Reglamento General Invocado, Esta Dirección General ha resuelto lo siguiente:

Primero.—Disponer la disolución y cese de «La Agraria de Almazora», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número

208, consignándose su baja en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la apertura del proceso liquidatorio, con efectos de 1 de abril de 1981, conforme al término de tres meses previsto en el artículo 39.2 del Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, y con observancia de las normas contenidas en el capítulo VI del mencionado texto legal.

Segundo.—De acuerdo con el acta de advertencia extendida en el Libro de Actuaciones de la Inspección, como resultado de la visita efectuada el 2 de diciembre de 1982, la Mutua deberá mantener la integridad de su fianza de 2.145.000 pesetas, mientras exista alguna responsabilidad pendiente, y deberá considerarse comprendido en la liquidación que le fue solicitada por la Tesorería General de la Seguridad Social, el importe de la capitalización de una invalidez absoluta a favor de don Agustín Alvaro Gómez.

Tercero.—No podrá realizarse ningún reconocimiento de derechos u obligaciones, movimientos de tesorería ni variación cuantitativa o cualitativa patrimonial, sin la previa conformidad expresa del Inspector de Trabajo actuante en el proceso liquidatorio de la Entidad.

Madrid, 23 de mayo de 1983.—El Director general, Adolfo Jiménez Fernández.

24263 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Santiago Blanco Rosales y otros.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 21 de marzo de 1983 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 13.798, promovido por don Santiago Blanco Rosales y otros, sobre Convenio Colectivo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Santiago Blanco Rosales, don Francisco Martínez Serna, don Néstor Martínez Roger, don José Miguel Escapa le Page y don Rafael Martínez Pouso, contra la resolución del Ministerio de Trabajo de 17 de abril de 1982, que ordenaba la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Elcano de la Marina Mercante, S. A.», y su personal de flota por entender que vulneraba derechos fundamentales de la persona, debemos declarar y declaramos ser dicho acto ajustado a derecho en cuanto a ese motivo del recurso, absolviendo en consecuencia a la Administración demandada. Y condenando en las costas al recurrente.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24264 RESOLUCIÓN de 28 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», sucursales y depósitos.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», sucursales y depósitos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de julio de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 14 de julio de 1983, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto-ley 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo 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 al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

«Firestone Hispania, S. A.», sucursales y depósitos.

EL CONVENIO COLECTIVO DE "PIRESTONE HISPANIA, S.A."

SUCURSALES Y DEPOSITOS

CAPITULO I

Disposiciones generales

ARTICULO 1º - PARTES CONTRATANTES - El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Firestone Hispania, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

ARTICULO 2º - AMBITO TERRITORIAL - El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de Trabajo de Firestone Hispania, S.A. que constituyen las Sucursales y Depósitos que a continuación se indican: Sucursales de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid y Bailén; Depósitos de Lérida, Málaga, Mérida, Murcia y Oviedo.

ARTICULO 3º - AMBITO FUNCIONAL - Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro, (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas Normas y compromisos en tales materias se han establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

ARTICULO 4º - AMBITO PERSONAL - El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, incluso a los que trabajan actualmente en jornada reducida, que presten sus servicios en los Centros de Trabajo afectados por este Convenio en el momento del comienzo de su vigencia, y a los que con el mismo carácter se incorporen a la plantilla a lo largo de la vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia en Art. 1º punto 3.c) y el Art. 2º punto 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual, el contratado en trabajo en prácticas, y para la formación, y el contratado a tiempo parcial y el contratado para tiempo, obra o servicio determinado.

ARTICULO 5º - VICENCIAS (GENERAL Y PARCIALES) - La vigencia de este Convenio será de tres años, contados desde el 1º de Julio de 1983, sin perjuicio de las revisiones automáticas previstas en determinados Artículos de éste, como dietas, precio del kilómetro, etc.

El valor de las Tablas de retribución I, II y III tendrán vigencia desde el 1º de Julio de 1983 al 30 de Junio de 1984. Al finalizar el primer y segundo año de vigencia se renegociarán, por ambas partes, las Tablas que han de regir durante el 2º y 3er. año.

ARTICULO 6º - REVISION - Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una modificación de las Disposiciones Legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

ARTICULO 7º - REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR Y ORDENANZA DE INDUSTRIAS QUIMICAS - Las estipulaciones contenidas en este Convenio y en relación a la cláusula derogatoria contenida en el Estatuto de los Trabajadores sustituirán en toda su integridad a lo regulado y establecido en el R.R.I., que queda derogado. Si resultase que algunas materias incluidas en el R.R.I. no fueran reguladas por las disposiciones contenidas en este Convenio se estará a la regulación que para las mismas se establece en el Estatuto de los Trabajadores, siendo susceptible, siempre que medie petición de cualquiera de las partes, el que esta materia concreta pueda ser normalizada mediante pacto entre los contratantes de este Convenio y durante su vigencia, que quedaría unido y pasaría a ser considerado como parte integrante totalmente en el texto del presente Convenio.

Igual disposición y derogación que la preceptuada en el párrafo anterior se acuerda establecer para las prescripciones de la Ordenanza de Industrias Químicas y demás disposiciones desarrolladoras de la misma.

ARTICULO 8º - JURISDICCION E INSPECCION - Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los representantes del personal y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la Empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no se ponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

ARTICULO 9º - APLICABILIDAD - Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que media desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros de Trabajo afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, igual o superior rango.

ARTICULO 10º - COMPENSACION - Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de Disposición Legal, Jurisprudencial, Resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

ARTICULO 11º - NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS - Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

ARTICULO 12º - DENUNCIA - En el caso de que por cualquiera de las partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado para todas o cada una de las partes del Convenio se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y, en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la Empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por la parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la Compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia general o parcial del Convenio y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberá exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo Convenio que establece el Art. 83º del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

VALORACION Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

SECCION 1a.: Valoración de Tareas

ARTICULO 13º - FINALIDAD - La expresión "Valoración de Tareas" es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

ARTICULO 14º - IMPLANTACION - Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal se regularán por el Sistema de "Valoración de Tareas" descrito en este Convenio.

ARTICULO 15º - PERSONAL AFECTADO - La "Valoración de Tareas" se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo en plantilla, que presten sus servicios en la red comercial de Firestone Hispania, S.A. y que estén incluidos en el campo de aplicación del Convenio.

Se excluye a los Botones, Pinchas, Aspirantes y Aprendices, cualquiera que sea su edad.

ARTICULO 16º - SISTEMA ADOPTADO - Firestone Hispania, S.A. ha adoptado para su aplicación el Sistema de Puntos-Comparación por factores, según los Manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La Valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los Manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta Valoración son:

- PUESTO DE TRABAJO son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de Firestone Hispania, S.A. o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeña.
- DESCRIPCION del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto

y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

- La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.
- Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

ESTRUCTURA DEL MANUAL

Factores Fundamentales de Valoración	Factores de Capacidad	F1 Formación básica F2 Instrucción específica F3 Experiencia F4 Iniciativa
	Factores de Responsabilidad	F5 Sobre errores F6 Sobre datos confidenciales F7 Sobre relaciones profesionales F8 Sobre trabajo de otros
	Factores de Concentración	F9 Esfuerzo mental F10 Atención sensorial F11 Monotonía
Condiciones Modificativas	C1 Esfuerzo físico C2 Ambiente C3 Riesgos inevitables	

ARTICULO 17° - DIVISION EN FACTORES - Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) **FACTORES FUNDAMENTALES** son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

- Factores de Capacidad.
- Factores de Responsabilidad.
- Factores de Concentración.

b) **CONDICIONES MODIFICATIVAS** son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

ARTICULO 18° - ESCALON Y POSICION - La Valoración determina unas puntuaciones directas que, debidamente escalonadas, diferencian los puestos de trabajo entre sí, otorgando por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

a) Escalón (1er. grupo de factores).

Fundamentales (Capacidad)
(Responsabilidad) Se obtiene el Escalón
(Concentración)

y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (2º grupo de factores).

Condiciones (Esfuerzos)
Modificativas (Ambiente) Se obtiene la Posición en las
(Riesgos) Condiciones Modificativas

expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta Posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos: El Escalón al Sueldo de Calificación; la Posición al Complemento por Condiciones Modificativas del puesto de trabajo.

ESCALA DE PUNTUACIONES

FACTORES FUNDAMENTALES		CONDICIONES MODIFICATIVAS	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 666	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

La jerarquización de los puestos de trabajo, consecuencia de la Valoración, figura en el Anexo E. Esta jerarquización es meramente indicativa y puede ser modificada a consecuencia de la creación de nuevos puestos, eliminación o modificación de los mismos.

CONDICIONES MODIFICATIVAS PARA EL PERSONAL DE VENTAS Y PERITOS DE ASISTENCIA TECNICA

CONDICIONES DE TRABAJO	GRADO DE C.M.
De 30 a 59 pernoctas y más de 10.000 Kms. 6 más de 15.000 Kms. anuales	E
De 60 a 90 pernoctas y más de 15.000 Kms. anuales	D
Más de 90 pernoctas y más de 15.000 Kms. anuales	C

ARTICULO 19° - SATURACION DEL PUESTO - Las puntuaciones directas por la Valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que estare a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.R. del Sistema Bedaux. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Las tareas que se añaden al puesto para alcanzar la saturación serán tenidas en cuenta en la valoración de puestos de trabajo.

ARTICULO 20° - INFORMACION AL PERSONAL - Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la Valoración implantada y de las revisiones posteriores.

ARTICULO 21° - COMITE DE VALORACION - Para el mantenimiento del Sistema de Valoración existirá un Comité Paritario.

a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designa el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas en este Convenio para la revisión de las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa Consultora que ha asesorado a Firestone Hispania en este tema.

c) Atribuciones:

Entender y participar en las valoraciones por:

- Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
- Peticiones y reclamaciones del personal.

ARTICULO 22° - REVISION DE VALORACION Y/O CATEGORIA - Las personas directamente afectadas podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

- La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el Art. 24°
- Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.
- La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el Art. 85°.

ARTICULO 23° - EFECTOS DE LAS REVISIONES - Las modificaciones en Escalón o categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité, no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna durante el transcurso de cada año (de Julio a Julio) del sistema retributivo establecido por este Convenio, aplicándose con motivo de la actualización anual que de los importes salariales se hagan (mes de Julio).

La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo.

bajo o por la promoción y traslado de una persona, así como por los cambios en las Condiciones Modificativas o Posición. En los anteriores supuestos los efectos serán desde el 1º del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

La regulación establecida en este Artículo se aplicará tanto a la modificación en más como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

ARTICULO 24º - PROVISIONALIDAD DE LA VALORACION - En los casos de determinación de un nuevo nivel que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva Valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

SECCION 2a.: Categorías laborales

ARTICULO 25º - CLASIFICACION PROFESIONAL - La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el n.º 4 del Art. 16º del Estatuto de los Trabajadores es la que queda establecida en este Convenio, en función de la Valoración de Tareas y descripción de los puestos de trabajo y Escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

- Reconocimiento de un "status" personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.
- En virtud del sistema de Valoración de Tareas descrito en este Capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo es a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.
- La categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

ARTICULO 26º - CATEGORIAS LABORALES - Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en Firestone Hispania, S.A. En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la Valoración de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Capacidad y Responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requirieran para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad.

A ninguna de las categorías laborales le será de aplicación la descripción que para cada una de ellas estuvo contenida en la Ordenanza de Industrias Químicas del R.R.I., correspondiendo a la misma la descripción que del puesto de trabajo se haya hecho en función de las normas contenidas en el Manual de Valoración de Tareas vigente.

ARTICULO 27º - BAREMO DE CATEGORIAS LABORALES - PUESTOS ADMINISTRATIVOS - Considerando la suma de puntos de Capacidad más Responsabilidad:

De 175 a 275 puntos: Auxiliar.
De 276 a 380 puntos: Oficial 2a.
De 381 a 490 puntos: Oficial 1a.

Para Jefes de 2a. puede cumplir dos características:

Jefe 2a. Con 490 puntos o más de Capacidad y 10 puntos en Responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefe 2a. Con 380 puntos o más de Capacidad y 60 puntos en Responsabilidad sobre trabajo de otros.

Durante la vigencia de este Convenio se volverán a estudiar conjuntamente los baremos establecidos para las categorías, la clasificación en grupos, lista de categorías y sus definiciones.

Estos estudios se harán a petición de cualquiera de las dos partes, pero de forma tal que antes de que se plantee la denuncia correspondiente, la Comisión de Valoración esté ya en condiciones de presentar una propuesta concreta elaborada conjuntamente.

Para la elaboración de esta propuesta se puede tener en cuenta lo que resulte de la aplicación de la Valoración de Tareas en los demás Centros de Trabajo de la Empresa o lo que resulte a consecuencia de una posible unificación de los grupos de antigüedad y de las categorías de Oficial Administrativo.

ARTICULO 28º - CAMBIOS DE CATEGORIA

a) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía "ad personam" salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleva implícito en sí el paso con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprenda por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de 2a. a conductor, etc.).

ARTICULO 29º - GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS - El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

- 1º Personal que realiza trabajos TÉCNICOS Y COMERCIALES.
- 2º Personal que realiza trabajos ADMINISTRATIVOS.
- 3º Personal que realiza trabajos de SERVICIOS.
- 4º Personal que realiza trabajos de SUBALTERNOS.

b) Categorías laborales:

Grupo de técnicos y comerciales:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Peritos.
- Inspectores de Ventas.
- Delegado de Ventas.

Grupo de administrativos:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Jefe de 2a. administrativos.
- Oficiales de 1a. administrativos.
- Oficiales de 2a. administrativos.
- Auxiliares administrativos.
- Encargados de Almacén.
- Almaceneros.
- Telefonistas.

Grupo de personal de servicios:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Auxiliar de Almacén.
- Especialistas de servicio.
- Capataces.
- Conductores de turismo y/o camión.

Grupo de personal subalternos:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

- Ordenanzas.
- Vigilantes.
- Guardas.
- Servicio de Limpieza.
- Servicio de cocina.

CAPITULO III

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

SECCION 1a.: Descripción del Sistema

ARTICULO 30º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS - Los únicos conceptos retributivos incorporados a la nómina, y previstos en este Convenio, son:

- Sueldo de Calificación.
- Condiciones Modificativas.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Horas extraordinarias.

ARTICULO 31º - CONDICIONES MODIFICATIVAS - El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la Tabla n.º I, se regirá por las normas que se señalan en el Art. 18 apart. b), más las que se especifican en el Capítulo de Movilidad en relación a la pérdida de las mismas en caso de cambio de puesto de trabajo.

La garantía retributiva referente al trato a dar a estas Condiciones Modificativas cuando el traslado sea a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se implementará aplicando el importe que corresponda al concepto de "PENETRACION" en el Sueldo, pasando a regirse en lo sucesivo por las reglas que para esta "PENETRACION" se establecen en dicho Artículo.

ARTICULO 32° - SUELDO DE CALIFICACION

a) El concepto de Sueldo constará de tres facetas: la primera de ellas, el UMBRAL MINIMO (que cuando proceda legalmente equivaldrá al Sueldo Base); la segunda el UMBRAL MAXIMO y la tercera la PENETRACION, que es el punto entre el máximo y el mínimo del Sueldo de cada Escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

b) El UMBRAL MINIMO es el que figura en las Tablas.

El UMBRAL MAXIMO se fijará incrementando este UMBRAL MINIMO en un 40%, aunque es de señalar que la fijación de este UMBRAL MAXIMO no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse (Tabla II).

c) En el espacio que existe entre el UMBRAL MINIMO y UMBRAL MAXIMO para cada Escalón, quedarán colocadas las personas según su Sueldo de Calificación total, llamándose PENETRACION a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por Sueldos de Calificación y el Sueldo del UMBRAL MINIMO, según la siguiente fórmula:

$$\text{Sueldo Calificación total y personal} \times 100 = \frac{\% \text{ de penetración}}{\text{Umbral mínimo}}$$

d) En el futuro y durante la vigencia del Convenio las cantidades asignadas a esta PENETRACION según lo definido anteriormente, podrán ser modificadas por la suma a las mismas de cantidades procedentes del concepto de Condiciones Modificativas, cuando la persona cambie de puesto de trabajo por razón de accidente o enfermedad profesional; así como por las modificaciones "por adición" que a lo largo de la vida del Sistema se establezcan por la Empresa, con carácter de individualidad.

ARTICULO 33° - VARIACIONES DE LA PENETRACION - Siempre que exista un cambio del Escalón de una persona la PENETRACION variará según lo siguiente:

a) Subida de Escalón.

Cuando los cambios sean a un Escalón superior, la diferencia entre el Sueldo de los UMBRALES MINIMOS que esto represente podrá ser deducida de la PENETRACION que esa persona tenga en el momento del cambio, pasando por lo tanto a otra posición penetrativa inferior, haciéndose esta reducción por acuerdo entre las partes interesadas o a juicio de la Dirección y respetando las normas aplicables al caso, que aparecen en el Capítulo de Movilidad.

b) Bajada de Escalón.

Cuando el cambio sea a un Escalón inferior la diferencia entre los UMBRALES MINIMOS que esto suponga se incrementará al concepto de PENETRACION, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a Escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior y también la regla general de las PENETRACIONES que se establece más adelante.

SECCION 2a.: Otros conceptos retributivos**ARTICULO 34° - COMPLEMENTOS POR ANTIGUEDAD -**

1° El cómputo de antigüedad será desde el primer día de ingreso en la Compañía, cualquiera que sea la categoría y tipo de contrato con que se haya hecho y siempre por años de servicios consecutivos.

2° En el caso de cese en la Empresa y de posterior ingreso en la misma, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

3° En el caso de suspensión del contrato de trabajo por algunas de las causas válidamente consignadas en la Ley y por el tiempo que dure esta suspensión, no se computará para la cuenta de trienios o quinquenios, salvo que por la Ley se establezca cosa contraria.

4° El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un Complemento de Sueldo por este concepto según los valores que aparecen en la Tabla n° III.

5° Número de trienios y quinquenios.

- **Trienios:** Se percibirá un trienio al cumplir tres años de antigüedad en la Compañía; un segundo trienio al cumplir seis años de antigüedad en la Compañía.

- **Quinquenios:** Se percibirá un quinquenio al cumplir 11 años en la Compañía y un quinquenio más por cada 5 años de antigüedad al servicio consecutivo en la Compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de 5 quinquenios.

El importe de la antigüedad por trienios y quinquenios será siempre con respecto a los límites máximos establecidos en el Art. 25° del Estatuto de los Trabajadores.

6° El pago de los aumentos periódicos por años de servicio continuará a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplan dichos años, sin que sean fraccionables por días.

ARTICULO 35° - NOCTURNIDAD - La nocturnidad a la que se tendrá derecho según la normativa establecida en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores se abonará con el recargo del 25% aplicado sobre el concepto de Sueldo de Calificación de cada persona.

ARTICULO 36° - PAGAS EXTRAORDINARIAS - No obstante lo dispuesto en el Art. 31° del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, y a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán de la siguiente forma:

	Fecha de pago:
• Una mensualidad en Abril	1a. semana de Abril
• Una mensualidad en Julio	3a. " " Julio
• Una mensualidad en Octubre ...	3a. " " Octubre
• Una mensualidad en Diciembre ..	3a. " " Diciembre

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior, excluido lo abonado por horas extraordinarias.

ARTICULO 37° - PARTICIPACION EN BENEFICIOS - Por el concepto de participación en beneficios se concederá una gratificación, siempre que exista un beneficio bruto en los resultados de la Compañía del ejercicio anterior, calculándose sobre todos los conceptos retributivos y según la siguiente fórmula:

$$\text{Pagas normales de Enero a Diciembre} \times 1,3$$

Del concepto de pagas normales se excluirá lo cobrado por horas extra. Esta paga se abonará en la última semana del mes de Diciembre.

ARTICULO 38° - PAGO POR DIAS NO TRABAJADOS - La retribución correspondiente a los días de permiso retribuido, festivos, domingos y vacaciones estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias y nocturnidad.

ARTICULO 39° - DESCUENTO POR TIEMPOS NO TRABAJADOS - En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la Empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.) se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{N° Horas a descontar} \times \left(\frac{\text{Sueldo Calificación} + \text{Condiciones Modificativas} + \text{Antigüedad del mes anterior}}{240} \right) = \text{Importe descuento}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

ARTICULO 40° - HORAS EXTRAORDINARIAS - Las horas extraordinarias cuya regulación está establecida en el Capítulo de Jornadas de Trabajo, se abonarán sobre la misma base señalada en el Art. 39° para las horas de descuento, añadiéndose a esta base los siguientes porcentajes:

- Para las dos primeras horas extraordinarias: el 75%.

- Las que excedan de estas dos horas en función de lo establecido en el n° 3 del Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores: el 85%. Cuando el exceso de estas dos primeras horas extraordinarias no sea por la causa señalada en este párrafo se abonará el 75%.

- Las horas extraordinarias trabajadas en sábados, domingos y festivos, así como todas las realizadas en jornada nocturna, entendiéndose como tal la comprendida entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 90%.

Cada mes, se abonarán las horas extraordinarias realizadas en el mes natural anterior.

ARTICULO 41° - PAGO - Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la Entidad que cada empleado haya señalado, entregándose al correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los datos resados copia del recibo del Salario debidamente firmado. La Empresa preverá la orden de transferencia con la autorización necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como día de pago en el primer párrafo de este Artículo.

El trabajador en el momento del cobro debe atenderse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna discrepancia en los datos del recibo o en la cantidad recibida por cheque o transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

ARTICULO 3º - DIETAS Y GASTOS DE ALOJAMIENTO

a) El importe de dietas y su distribución será el siguientes:

Grupo	Desayuno	Comida	Cena	Total	Alojamiento
B	180	1.030	790	2.000	Hotel 3º**
C	160	900	700	1.760	Hotel 2º*

Estos valores se revisarán de acuerdo con lo siguientes:

Revisión	Fecha	Según	Semestre	Año
1a	1.3.84	(según I.F.C.)	2º	anterior
2a	1.9.84	(")	1er	del año
3a	1.3.85	(")	2º	semestre año anterior
4a	1.9.85	(")	1er	del año
5a	1.3.86	(")	2º	año anterior

Aunque la vigencia del Convenio termina el 30.6.86, los valores de dietas que existan en esa fecha continuarán en plena vigencia hasta el 30.8.86, atándose a partir de esta última fecha a lo que se acuerde en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la Compañía; con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los efectos en que, por la duración del viaje, no corresponda cubrir la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de estos tres conceptos.

b) Dentro del grupo B quedan incluidas las siguientes personas:

- Todos los encuadrados en el grupo profesional de Técnicos y Comerciales.
- Los Jefes de 2a. Administrativa.
- Los Oficiales de 1a. y 2a. Administración.
- Los Encargados de Almacén.

c) Las personas que en este momento reembolsan los gastos de viaje, desplazamiento y dietas por las normas del grupo A, (que corresponde a personal excluido de Convenio), podrán optar entre seguir en dicho grupo, rigiéndose por las condiciones que para el mismo marca la Dirección o pasar a regirse por las normas y valores incluidos en este Convenio. Esta opción deberá manifestar la por escrito ante el Jefe de Sucursales en el plazo de un mes desde la firma del Convenio.

ARTICULO 41º - TABLAS DE RETRIBUCION

- Los importes a que se refieren las tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e I.R.P.F.
- Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstos en la debida proporción.
- Para obtener una información sobre valores año, y siempre teniendo en cuenta la movilidad de puestos y Condiciones Modificativas, se multiplicarán las cantidades mensuales por 12 meses, añadiendo lo correspondiente a las cuatro pagas extraordinarias (es decir, cuatro mensualidades más) y se sumará a todo lo anterior, en su caso, lo correspondiente a la participación en beneficios, que según este Convenio es 1,3 pagas.
- Estas Tablas, I, II y III, tendrán validez hasta el 30 de Junio 1984, de acuerdo con el Art. 5º.

TABLA I

CONDICIONES MODIFICATIVAS

POSICION	VALOR PTAS. MES
F	-
B	869
D	1.351
C	3.287
E	4.914
A	6.864

TABLA II

SUELDOS CALIFICACION

ESCALON	MENSUAL	
	PTAS. MINIMO	PTAS. MAXIMO
0	106.814	149.540
1	97.376	136.326
2	88.792	124.309
3	80.990	113.386
4	73.898	103.457
5	67.451	94.431
6	61.587	85.222
7	56.257	78.760

TABLA III

RETRIBUCION ANTIGUEDAD

GRUPO I	MENSUAL	
	PTAS. TRIENIO	PTAS. QUINQUENIO
Perito	3.215	5.358
Jefe 2a.	3.215	5.358
Inspector Ventas	3.215	5.358
GRUPO II		
Delegado de Ventas	2.704	4.506
Oficial Administrativo 1a.	2.704	4.506
Encargado Almacén	2.704	4.506
GRUPO III		
Oficial Administrativo 2a.	2.168	3.613
Auxiliar Administrativo	2.168	3.613
Especialista Servicio	2.168	3.613
Conductor Turismo	2.168	3.613
Capataz	2.168	3.613
Almacenero	2.168	3.613
Ordenanza	2.168	3.613
Telefonista	2.168	3.613
Auxiliar Almacén	2.168	3.613
Guarda	2.168	3.613
Vigilante	2.168	3.613
Servicio Cocina	2.168	3.613
Servicio Limpieza	2.168	3.613

ARTICULO 44º - INCREMENTO DE RETRIBUCION - Los incrementos de retribución por el concepto de Salario de Calificación, pactados en este Convenio, se aplicarán a cada persona, considerando el 15% para el umbral mínimo, con garantía del 70% del incremento pactado para este umbral para aquellas personas que lo superan.

Para la aplicación práctica del párrafo anterior se procederá de la siguiente manera:

- Si Salario Calificación incrementado en 10,5% (0,70 x 15%) = X
- Si X es mayor que umbral mínimo aplicar X.
- Si X es menor que umbral mínimo aplicar umbral mínimo.

CAPITULO IV

BENEFICIOS EXTRASALARIALES Y OTRAS COMPENSACIONES

ARTICULO 45º - AYUDA ENFERMEDAD Y ACCIDENTES - En caso de enfermedad y mientras dure la Incapacidad Laboral Transitoria seguirá percibiendo la retribución total que hasta ahora percibía, pero siempre que se tenga la baja del correspondiente Médico de la Seguridad Social y se respetan las normas establecidas por la Empresa y por la Ley para el control de dichas bajas y de la veracidad del hecho. La simulación de enfermedad y accidente, aparte de ser considerada como falta muy grave, dará derecho a la Empresa de ser resarcida de lo percibido por el trabajador mediante los correspondientes descuentos en nómina.

En caso contrario perderá el derecho a la retribución complementaria que por su cuenta abona la Empresa, cobrando sólo lo que tenga derecho a percibir por cuenta de la Seguridad Social.

La misma normativa se seguirá en los casos de baja por accidentes de trabajo mientras dure la Incapacidad Laboral Transitoria.

ARTICULO 46º - AYUDA COMEDORES Y ECONOMATOS - En el 2º Convenio Colectivo de Sucursales se suprimieron todas las ayudas a Comedores y Economatos, incluyendo en los salarios, determinadas cantidades pactadas, en compensación de aquellas.

Por lo tanto, en lo sucesivo, y en el caso futuro de traslado de ubicación de cualquier Centro de Trabajo, tampoco se tendrá derecho al cobro de compensaciones adicionales por gasto de comida, siempre que esto se haga en condiciones homogéneas y en igualdad de servicios.

Para las Sucursales de Madrid y Barcelona la cantidad que el personal abona, por comida, es de 193 Ptas., como mínimo. Esta cantidad se verá incrementada, como mínimo, en el porcentaje medio de incremento que se aplique cada año.

ARTICULO 47º - FACILIDADES CREDITICIAS - La Empresa podrá avalar peticiones de crédito a sus empleados ante las Entidades crediticias, con arreglo a lo siguientes:

- Por cuantías y condiciones a determinar en cada caso individual, para la adquisición de una vivienda con destino a su domicilio. En el supuesto de que la adquisición sea para la primera vivienda con destino al domicilio familiar del interesado, cabeza de familia, los intereses correspondientes a las primeras 60.000 Ptas. serán abonadas por la Compañía.

- Para necesidades diversas, en cuantía y condiciones a determinar en cada caso, pero con un tope máximo de 200.000 Ptas.

En todos los anteriores supuestos, la estimación de las condiciones que debe reunir la petición para su posible concesión por la Empresa será de libre decisión de la misma, atendidas las condiciones de necesidad y capacidad crediticia del peticionario.

La Empresa podrá exigir en todo momento las correspondientes garantías para el aval, así como el posible reembolso del gasto del mismo.

ARTICULO 46° - ANTICIPOS A CUENTA DEL SALARIO - En aplicación de lo dispuesto en el Art. 15° del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100% del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándose la solicitud a cada Jefe de Sucursal.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

$$N^{\circ} \text{ días de devengo o anticipo} \times \left(\frac{\text{Sueldo Calificación} + 30}{30} + \text{Condiciones Modificativas} + \text{Antigüedad} \right) \text{ del mes anterior} = \text{Cantidad a anticipar.}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la participación de beneficios, según la siguiente fórmula:

$$N^{\circ} \text{ días de devengo del trimestre o anticipo} \times \left(\frac{\text{Sueldo Calif.} + 90}{90} + \text{Condic. Modific.} + \text{Antigüedad} \right) \text{ de los meses de devengo de la paga extraordinaria} = \text{Cantidad a anticipar.}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en la correspondiente gratificación extra.

ARTICULO 49° - SISTEMA DE PENSIONES - Los trabajadores de las Sucursales seguirán acogidos al sistema de pensiones y al Seguro Colectivo de Vida en la actualidad vigente en Firestone Hispania y cualquier modificación que eventualmente pudiera establecer la Empresa sobre el mismo, bien mediante decisión propia o bien mediante pacto, repercutirá inmediatamente en el personal afecto a este Convenio.

ARTICULO 50° - SEGURO DE ACCIDENTES POR VIAJE - Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes, se le mantendrá el seguro que ahora tiene contratado en la cifra de dos millones de pesetas, en las mismas condiciones ahora establecidas.

ARTICULO 51° - AYUDA SUBNORMALES - Para los hijos subnormales de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.380 Ptas. al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y la que abone, por este concepto, la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditada al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de Premios de estudios, según las normas del Reglamento correspondiente.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de Firestone que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas, familiares subnormales reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

ARTICULO 52° - REVISIÓN BENEFICIOS EXTRASALARIALES - La representación del personal afectado por este Convenio podrá designar una o varias personas que participarán, en igualdad de condiciones, en la negociación del sistema de Beneficios Extrasalariales de la Compañía, contemplada en el Art. 155 del 11° Convenio Colectivo de Fábricas de la Empresa.

Mientras tanto, seguirá manteniéndose en vigor el sistema de Beneficios Extrasalariales que queda recogido en este Capítulo.

ARTICULO 53° - BECAS - Los trabajadores de Sucursales seguirán acogidos al sistema de becas en la actualidad vigente en Firestone Hispania.

ARTICULO 54° - USO DE COCHES - Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio, que normalmente utiliza vehículos de turismo para la realización de su trabajo, y dentro de las normas de la Compañía que marquen cuándo y cómo de utilización de este medio de transporte o de otro, se establecen, alternativamente, dos sistemas:

- Por vehículo financiado por la Empresa.
- Por vehículo financiado por el empleado.

1. Vehículo financiado por la Empresa.

- a) Este sistema queda reservado exclusivamente a aquellos empleados que, como Vendedores, hacen al servicio de la Empresa un mínimo de 7.000 Km. al año, así como a los miembros del Servicio de Asistencia Técnico-Consorcial que reúnan las mismas condiciones de kilometraje anual. Este kilometraje será medido por los datos que figuran en poder de la Empresa referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.
- b) El vehículo figurará a nombre del empleado, que será responsable del mismo y de los actos e infracciones que cometa en su manejo, tanto en vía administrativa como en judicial y frente a terceros, aunque figurará en el correspondiente contrato individual la oportuna reserva de dominio que garantice el cumplimiento de las normas pactadas.
- c) La Empresa facilitará al empleado un vehículo de turismo, escogido libremente por la misma entre alguna de las siguientes marcas, abonándole los siguientes precios por kilómetro recorrido en su trabajo:

Tipo coche	Clasificación Personal	Precio Ptas./Km.
Ford Fiesta 5 R-9 GTL Ronda 65 GL Horizon 15 Opel Corsa TR base 1.2	Personal del Grupo B	13,49
Seat Pura CL 3 P	Personal del Grupo C	9,91

- d) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marque la Empresa y con cargo a ella y que será de aceptación inexcusable por el empleado. El Impuesto de Lujo y los gastos de matriculación también serán por cuenta de la Empresa, haciéndose esta matriculación en la provincia del domicilio del interesado.
- e) La duración del vehículo se calcula en un recorrido de 80.000 Km. realizados al servicio de la Empresa, no incluyéndose en este cómputo el trayecto que el empleado haga para ir de su casa a la Sucursal o viceversa.
- f) Al término de este periodo el coche será vendido por la Empresa o por el interesado, según se establezca por la propia Empresa en cada ocasión, entregándosele a continuación otro nuevo.

Si el precio de venta obtenido es inferior al señalado en esa fecha por AUTO-REVISTA, la diferencia deberá ser abonada por el empleado a la Compañía; si por el contrario el precio obtenido es superior al marcado por AUTO-REVISTA, esta diferencia en más se la entregará al empleado.

- g) Si el empleado causa baja en la Empresa, antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo, establecido en el apartado e), devolverá el coche a la Empresa, o en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.

2. Vehículo financiado por el empleado.

- a) El empleado podrá, si lo desea, financiarse él totalmente el coche, pero con la obligación en este caso de prestar su trabajo para la Empresa con el vehículo por él adquirido cuando se trate de un empleado que puede optar a conseguir el vehículo de la Empresa según lo dicho en el párrafo 1° del apartado a). El precio del kilometraje a cobrar será el siguiente:

- Para el personal del Grupo B - 22,11 Ptas./Km.
- Para el personal del Grupo C - 17,02

En estos casos el empleado queda obligado a asegurar su coche a todo riesgo, pudiéndole incluir en la póliza que a estos efectos mantendrá la Empresa. Si no desea esto último, podrá hacerlo en una póliza extendida por su cuenta con la Compañía que desee pero de la que deberá entregar fotocopia en la Empresa.

- b) Los precios del kilometraje del apartado a), se bajarán en dos pesetas para los empleados que via-

jen en coche propio, realizando trabajos para la Compañía, sin obligación de tener firmado seguro a todo riesgo.

3. Normas comunes a ambos sistemas.

a) Elección del sistema:

Los empleados deberán escoger y comunicar, por escrito, cual es el sistema de financiación que escogen de entre los dos descritos en este Convenio. Una vez decidido el mismo no podrán pasar a otro sistema mientras no hayan cumplido el plazo de duración del coche, establecido en 80.000 Kms. al servicio de la Empresa, a comprobar según los documentos que obren en poder de la misma.

b). Revisión precio del Km.

El precio del kilometraje señalado para los dos tipos de financiación será establecido y ajustado a los datos de AUTO-REVISTA cada vez que esta publicación haga un estudio nuevo a consecuencia de un incremento en los precios de la gasolina.

c) Los empleados que viajan ahora en coche, lo mismo sea financiado enteramente por él o por préstamo de la Compañía, podrán optar a inscribirse en la nueva póliza de seguro a todo riesgo que establezca la Compañía a medida que vaya venciendo el plazo de las pólizas que ellos tengan constituidas, debiendo comunicarlo con anticipación suficiente a la Empresa.

d) El personal que ahora utiliza un coche viejo deberá intentar conseguir un seguro a todo riesgo, utilizando la póliza que a estos efectos firmará la Compañía y si no se consiguiera la inclusión en este seguro cobrará el precio de la gasolina que le corresponda por los sistemas hasta ahora en vigor, hasta que se vaya incluyendo en uno de los sistemas nuevos descritos en este Convenio.

e) Será de aplicación a toda esta regulación lo establecido en el Art. 4.º b) y c).

4. Periodo transitorio entre sistema viejo y nuevo.

a) Los empleados que ahora disfrutan de un préstamo concedido por la Empresa para la adquisición de coche, según las normas del sistema anterior, podrán optar por pasar al sistema de financiación propio del coche, siempre que todavía no hayan cancelado el préstamo y devolviendo la cantidad restante a la Compañía y abonando a la vez un interés calculado por la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{\text{Capital inicial} + \text{Capital final}}{2} \right] \times 0,15 \times N^{\circ} \text{ de años}$$

que ha tardado en amortizar el préstamo.

Abonándose la suma de estas dos cantidades (restante del principal e interés) en una sola vez y pasando después a regirse por los sistemas y normas establecidos en este Convenio para el empleado que viaja en coche financiado totalmente por él.

b) Las personas que tienen un coche adquirido mediante un préstamo concedido por la Empresa pero que este préstamo ya ha sido devuelto en su totalidad, no podrán pasar a ninguno de los nuevos sistemas hasta que en el coche adquirido con el sistema anterior hayan efectuado el recorrido de 65.000 Kms. al servicio de la Empresa.

c) Mientras el personal afectado no se vaya encajando en alguno de los dos sistemas establecidos en este Convenio seguirá con el que hasta ahora tiene en vigor, pero cobrando la gasolina a los siguientes precios:

Grupo B	17,-- Ptas/Km.
Grupo C	15,--

d) En casos excepcionales y justificados y siempre a juicio de la Empresa, se podrá cambiar el coche aun que no se hayan cumplido los 65.000 Kms. cuando tenga una antigüedad de 6 años, pero pagándose en este supuesto por el empleado una cantidad calculada por la siguiente fórmula:

$$\frac{142}{365} \left[(\text{Valor del coche} - \text{Valor residual}) \right] \times 0,15 \times 6 \text{ años} \times 1$$

Siendo K (cuyos valores figuran a continuación) el coeficiente a aplicar en función de los kilómetros que faltan para alcanzar los 65.000 Kms. y siendo el valor del coche y el valor residual del mismo, respectivamente, el de adquisición del coche correspondiente al momento del cambio y el de venta del coche que tenía al mismo momento.

VALORES COEFICIENTE K

Km. recorridos a cargo de la Empresa en 6 años	Valor K
Más de 42.000	1,55
Más de 45.000	1,44
Más de 50.000	1,30
Más de 55.000	1,18
Más de 60.000	1,08
Más de 65.000	0,--

e) El vehículo que sirve de base para fijar el precio/km. será el del Ford Fiesta S.

CAPITULO V

MOVILIDAD Y PROMOCION

SECCION 1.ª: Generales

ARTICULO 55.º - DEFINICION - Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de los Centros de Trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Las atribuciones de la representación del personal, en lo que se refiere a Movilidad y Promoción, serán las siguientes:

- Recibir la información anticipada de la Empresa sobre todos los cambios, tanto provisionales como definitivos, que se hagan, y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada. Esta anticipación se dará en todos los casos, salvo en aquellos en que, por lo imprevisto de la situación y por la urgencia del cambio, no sea factible, en cuyo caso la información ha de hacerse a la mayor brevedad.
- Recibir información con carácter previo sobre los concursos que se convoquen, dando a conocer a la Comisión los exámenes realizados y sus resultados.
- Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.
- Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno, en lo referente o relativo a la Movilidad del personal.

a) La movilidad se clasifica:

- Por el contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.
- Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanentemente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicos propios de su puesto con el fin de obtener su saturación.

Los supuestos del párrafo anterior no darán origen a ningún cambio en la retribución, ya que los mismos se derivan de las obligaciones asumidas en el Art. 19 y concordantes de este Convenio.

c) Tampoco se regirán por las normas de este Capítulo de Movilidad, ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos) los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un trabajador, en un reparto provisional en trabajos de igual, menor o superior entidad que la de su categoría y nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero, siempre que la ausencia y correspondiente sustitución no dure más de una semana.

ARTICULO 56.º - PRINCIPIOS BASICOS - La movilidad del personal se basará en los siguientes principios:

- 1º Procurar, por todos los medios, no atentar contra el mantenimiento de la Producción y de la actividad y eficacia, al menos en los niveles que anteriormente existían al hecho del cambio.
- 2º Procurar respetar el derecho de las personas a ocupar el puesto más acorde con sus aptitudes y capacitación, así como sus aspiraciones personales de satisfacción y promoción.
- 3º Procurar que como consecuencia de la movilidad de las personas no surjan pérdidas de horas de trabajo.
- 4º Salvo casos de fuerza mayor ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la clasificación profesional que le corresponda según las normas que para obtener dicha clasificación figuran en este Convenio.
- 5º A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

6° Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana. Esto se deberá tener en cuenta por la Empresa a la hora de organizar los trabajos.

7° Se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre en la misma persona para el mismo puesto de trabajo.

ARTICULO 57° - MOVILIDAD GEOGRAFICA - La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el Art. 40° del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el n° 1 y 2 del citado Art. 40°; y como provisional, la establecida en el n° 3 del citado Artículo.

No se entenderán como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

ARTICULO 58° - MOVILIDAD FUNCIONAL - La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el Art. 39° del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los Artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

SECCION 2a.: Cambios provisionales

ARTICULO 59° - DEFINICION - Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

- Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.
- Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al ingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.
- Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará primero, dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, empezando por los niveles más próximos al puesto a cubrir, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el Art. 29° de este Convenio. En estas condiciones la movilidad será de libre designación de la Empresa.

Cuando el cambio sea entre grupos profesionales distintos, éste sólo se hará por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, con solidaridad definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea de nivel superior, entendiéndose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la Sección 4a. de este Capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

ARTICULO 60° - FIN DE LA PROVISIONALIDAD

a) La provisionalidad finalizará cuando:

- Transcurra el plazo fijado en el Art. 59°
- Cese la causa que motivó el cambio.

- El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

c) En el caso de que esto suponga una pérdida en su nivel de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su nivel anterior. Esta preferencia se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su nivel anterior que se le ofrezca, no la acepte.

ARTICULO 61° - CRITERIOS PARA LA PROVISIONALIDAD - Para hacer estos cambios provisionales se procurará tener en cuenta los siguientes criterios indicativos:

- La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a sus condiciones de adiestramiento, similitud de tarea y capacidad psicofísica.
- La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Talleres, Oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado por el hecho del cambio de personas.
- La igualdad o mejor aproximación en los niveles de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar.
- Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos importante en ese momento.

SECCION 3a.: Cambios definitivos

ARTICULO 62° - DEFINICION - Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Esta movilidad definitiva se hará por dos sistemas:

- a) Si el cambio es dentro del mismo grupo profesional, entendiéndose como tal los definidos en el Art. 29° de este Convenio y siempre que se den condiciones de intercambiableidad en los conocimientos y capacidades, se hará mediante libre designación de la Empresa. Si en determinados supuestos se convocase concurso público éste no significaría renuncia de la Empresa a la regulación de este párrafo.

Los criterios para el ejercicio de estos cambios serán los mismos que los señalados en el Art. 61°.

b) Cuando el cambio suponga el traspaso de un grupo profesional a otro, ya establecido en el Art. 29°, el cambio definitivo se hará mediante una prueba de calificación, previa convocatoria por escrito y publicación en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba. Este concurso se regirá por la forma establecida en el Art. 63°.

c) Estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de Valoración de Tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo Técnico y Comerciales y tres meses para el resto del personal.

d) En todos los concursos que se convoquen para cubrir dichos puestos se fijará el Escalón y Posición en las Condiciones Modificativas que le corresponda al nuevo puesto, marcándose se para cada caso el nivel máximo de PENETRACION que en el nuevo puesto le va a corresponder, según lo que en cada su puesto decida la Dirección.

Terminado el período de prueba y si se confirma la aptitud del trabajador, éste adquirirá el derecho al disfrute de todas las condiciones correspondientes al nuevo puesto, pero sin efectos retroactivos.

ARTICULO 63° - REGLAS DEL CONCURSO - La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el Art. 62°

b) se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto, considerándose el período de prueba), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5%. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos o como deméritos.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

- Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
- Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto
- Clasificación y nivel máximo de PENETRACION.
- Otras condiciones retributivas.

- Modalidad y horario de trabajo.
- Periodo de prueba o adiestramiento.
- Materias que servirán de base a los exámenes
- Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la Empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser ésta última eliminatoria.

La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la Empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del Centro de Trabajo afectado, y si no se cubriera el puesto, entre el resto del personal de la red comercial.

ARTICULO 61° - CONSOLIDACION DEL PUESTO - Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el periodo de prueba. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto.

Aquellas personas que habiendo superado las pruebas, no tengan plaza, ocuparán las vacantes de similares características que surjan en los seis meses siguientes, sin necesidad de sufrir un nuevo examen o realizar nuevo concurso. Pasado este periodo se celebrarán nuevos concursos.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto libremente.

ARTICULO 65° - EXCEPCION DEL CONCURSO

a) No será necesario convocar el concurso a que se refiere el Art. 62° cuando el cambio o ascenso sea para cubrir puestos de confianza y de mando. Estos serán de libre designación de la Compañía. A título enunciativo se pueden considerar como puestos de confianza, tales como los de Cajero, liquidación de impuestos, trabajo de Auditoría Financiera, Secretaría de los primeros niveles de la Organización.

El convocar concurso para ello no supone renuncia de la Empresa a lo preceptuado en el párrafo anterior.

b) No será tampoco necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el Art. 69° apartado c) o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso.

SECCION 4a.: Garantías retributivas

En los supuestos de movilidad y promoción a que se refiere este Capítulo, las repercusiones económicas en las personas afectadas por las mismas, serán las que se indican en esta Sección.

ARTICULO 66° - COMPLEMENTO POR CONDICIONES MODIFICATIVAS - En todos los supuestos de cambios de puestos de trabajo, cualquiera que sea la causa u origen del mismo, se perderá la posición en la escala de Condiciones Modificativas que tuviera la persona y por lo tanto la retribución a ella correspondiente, pasando a percibir lo que le corresponda por la posición en esta escala que tenga en el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará exactamente igual, tanto si la modificación ocasiona un incremento como si disminuye, o incluso si hace desaparecer ésta ya que esta retribución es un Complemento unido al puesto de trabajo que se desempeña.

Únicamente se conservará la retribución por este concepto cuando el cambio del puesto de trabajo sea debido a causas derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, según lo ya especificado en el Art. 33, aunque una vez establecida esta garantía podrá reducirse en el futuro según las normas señaladas en el citado Artículo.

ARTICULO 67° - NO MODIFICACION

a) Los supuestos señalados en el Art. 55°, apartado b), no darán derecho a ninguna modificación, ni en el sueldo de Calificación, ni en el Escalón de Valoración.

b) Tampoco se tendrá derecho a ninguna modificación en la retribución ni en el Escalón de Valoración en los cambios provisionales de puesto de trabajo que sean por un tiempo igual o inferior a siete días.

ARTICULO 68° - SUELDO DE CALIFICACION - CAMBIOS PROVISIONALES
En el resto de los supuestos de provisionalidad se abonará lo siguiente por el concepto de Sueldo de Calificación:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva se le conservará la totalidad de lo que cobraba, sin

establecer ninguna alteración en su nivel ni Sueldo de Calificación.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación ni a percepción por otros compañeros, por comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

- b) Si el cambio es a un puesto de superior Valoración retributiva, se le conservará el Escalón que tenía antes, pero la diferencia entre los umbrales mínimos de los diferentes Sueldos de Calificación se le adicionará en el concepto de PENETRACION hasta el límite del umbral máximo, eliminándose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.
- c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consiguiera su puesto como definitivo según la norma del Art. 59° c), estará a las condiciones retributivas que se establecen en el Art. 69°.
- d) Al término de los demás supuestos de provisionalidad y si el trabajador pasa a ocupar otro puesto ya definitivo de superior nivel, estará a lo que se establece en el Art. 69° b).

Si, en cambio, el trabajador pasa a un puesto, ya definitivo, pero de condiciones de retribución inferior, estará a lo que se dispone en el Art. 69° a).

ARTICULO 69° - SUELDO DE CALIFICACION - CAMBIOS DEFINITIVOS
En todos los supuestos de cambios definitivos, aunque éstos sean derivados como consecuencia del fin de la provisionalidad, se estará a lo siguiente:

- a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo Escalón inferior que le corresponda y el Sueldo de Calificación del UMBRAL MINIMO correspondiente y el que tenía antes se le aplicará e incrementará en el grado de PENETRACION de la persona. Una vez realizada esta operación pasará a regirse en el futuro por las normas que para el futuro de esta PENETRACION se establecen en el Art. 33° b), y pudiendo, por lo tanto, en actuaciones posteriores, ser reducida, eliminada o mantenida.
- b) Si la persona pasa a un Escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el Sueldo de Calificación del UMBRAL MINIMO que le corresponda en el nuevo Escalón. La diferencia que este aumento suponga entre los distintos UMBRALES MINIMOS podrá ser deducida de la PENETRACION que la persona tuviera antes del cambio, reduciéndose por lo tanto el grado y cantidad de esta PENETRACION, salvo las garantías que por aplicación de lo pactado en este Convenio (Art. 52° d) o en su caso, por decisión de la Empresa, o cuando exista pacto, se le asignen con carácter personal, pasando en el futuro a regirse esta nueva PENETRACION por las normas reguladoras de la variación en la PENETRACION.
- c) Las anteriores reglas serán de aplicación, salvo en el su puesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o anuncio público para cambio de puesto de trabajo. En este supuesto se estará a lo establecido en dicho concurso.
- d) No será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) cuando la modificación del Escalón sea por una revisión de la valoración efectuada por el Comité y que tengan su origen en un error de la misma o en una modificación objetiva del contenido del puesto de trabajo y siempre que esta modificación no suponga movilidad alguna en las personas que ocupan dicho puesto.

En este supuesto el titular del puesto percibirá el aumento de retribución que le corresponda por el UMBRAL MINIMO manteniendo el mismo grado de PENETRACION que tenía antes, pero aplicado sobre el nuevo ESCALON con el toppe de que no podrá superar el UMBRAL MAXIMO de la nueva situación en cuyo puesto se le recortaría la retribución total por Sueldo de Calificación.

Igual regulación se aplicará cuando el cambio sea a Escalón inferior, pero en sentido contrario o descendente.

CAPITULO VI

POLITICA DE EMPLEO Y PLANTILLA

ARTICULO 70° - PLANTILLA - Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la Empresa, en un momento dado.

Siendo la Empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la Empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo.

ARTICULO 71° - CENSO - El censo de trabajadores de la Compañía es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que se confeccionará cada dos años con los datos de personal existente a la fecha de un mes de la convocatoria de elecciones sindicales. Este censo se publicará en los tablones de anuncios y se confeccionará por ubicaciones geográficas, y en él aparecerá todo el personal clasificado en censos separados para Excluidos e Incluidos en el Convenio.

Dentro de cada una de estas clasificaciones las personas aparecerán colocadas por orden de su número personal, de menor a mayor, y con los siguientes datos:

- Número personal.
- Nombre y dos apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Compañía.

ARTICULO 71° - INGRESO DE PERSONAL - La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a lo prescrito en el mismo, tanto en lo que se refiere al tipo y modalidad del contrato, contenido del mismo, período de prueba, como a suspensión, extinción y modificación del contrato.

En todos los supuestos la Empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el Capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal. En igualdad de méritos para el ingreso tendrán preferencia para ello quienes estén desempeñando en la Empresa funciones o trabajos bajo la forma de contratos de carácter de eventualidad, así como los hijos de trabajadoras que estén en activo y también los que se encuentren en situación de clases pasivas, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad y aptitud para el trabajo.

ARTICULO 73° - CESE - Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la Empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el Art. 39°.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la Empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la Empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue al primer día de pago habitual.

ARTICULO 74° - PERMISOS RETRIBUIDOS - El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el Art. 37°, números 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el Anexo A de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte repentina de un pariente) en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posterioridad al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de 72 horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa alegada, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecidas. Cuando al evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días en que se disfruta de los vacaciones anuales, no se tendrá derecho a este permiso, e igualmente si se encuentra en período de baja por enfermedad o accidente.

ARTICULO 75° - PERMISOS SIN SUeldo - Podrán solicitar permiso sin sueldo con una duración máxima de hasta dos meses los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la Empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la Empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido, por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

ARTICULO 76° - SUSPENSIÓN DE CONTRATOS - No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas en el Art. 30°, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el Art. 45° del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reintegro de las personas afectadas por la suspen-

sión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidas en este Convenio.

ARTICULO 77° - EXCEDENCIAS - Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el Art. 46° del Estatuto de los Trabajadores más las particulares que se señalan en este Artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

- Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

Se considerará, también, excedencia voluntaria la establecida en el n° 3 del Art. 46° del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado del hijo.

Tramitación:

La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1° de un mes natural.

El reintegro deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la elegida, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reintegro en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

El reintegro al trabajo se efectuará:

- Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre al día 1° del mes natural más próximo a la fecha de la solicitud.
- Si es voluntaria: En la fecha que marque la Empresa y su valoración, ya que si excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La Empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de un año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la Compañía, mientras dure ésta.

Al momento de ser baja por excedencia se le abonarán las cantidades que por baja le correspondan, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

Al reintegro de la excedencia:

- 1° Si es forzosa: Pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento.

Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, tal y como se recoge en el Art. 33°, apart. b), hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía, pasando a regir en este momento por el apart. a) del mismo Artículo. En el supuesto de esta párrafo la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el Art. 69°, apart. a).

El tiempo en que haya permanecido en excedencia, (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reintegro efectivo) se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

- 2° Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

ARTICULO 78° - FALTAS Y SANCIONES - las faltas y sanciones sufridas por los trabajadores se regularán por lo establecido en el Art. 58° y Art. 60° apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo las causas de despido disciplinario y el tratamiento a dar a las mismas lo establecido en los Artículos 54° y 55° del mismo texto.

La tipificación y graduación de estas faltas y sanciones es la que figura en el Anexo B de este Convenio.

ARTICULO 79° - TRASLADOS - En el caso de Traslado a que se refiera el primer supuesto del Art. 40° n° 2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador trasladado percibirá lo siguiente:

- Abono de los gastos de viaje y desplazamiento de él y de sus familiares por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viaje establecidas en este Convenio.
- Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.
- Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él, como para su esposa, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose además por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viaje establecidas en este Convenio.
- Abono de dos meses de su Salario de Calificación más Antigüedad, en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.
- En cuanto a la vivienda se estará a las normas de préstamos establecidas en este Convenio.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 80° - JORNADA SEMANAL Y DIARIA - La jornada semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio será de 40 horas, distribuidas en cinco días a la semana, de lunes a viernes, y con un horario diario de 8 horas.

De acuerdo con lo anterior el horario máximo anual será de 1.800 horas y 225 días laborables.

Las horas empleadas en la comida del mediodía no serán retribuidas y la Empresa podrá exigir en cualquier momento el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles, como asimismo para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

ARTICULO 81° - DIAS FESTIVOS - Para establecer los días de trabajo del calendario anual se considerará el número de días festivos señalados en el Art. 37° n° 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además se considerarán festivos media jornada de la víspera de los días de Navidad y Año Nuevo cuando éstos caigan en días de la semana comprendidos entre lunes y viernes, inclusive.

En el caso de que alguna de estas fiestas caigan en sábado o en domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un "puente", siempre que la Empresa esté de acuerdo y dentro del respeto del horario anual establecido.

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de esa año.

ARTICULO 82° - VACACIONES - La duración de éstas será de 22 días laborables, contados sólo de lunes a viernes, ambos inclusive, quedando como vacaciones superiores los 15 días naturales al año que se concede al personal con 40 ó más años de servicio.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes, en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Agosto.

Esta regulación no impedirá al que en algunos casos, por la Empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasiona graves perjuicios en la actividad normal de las Sucursales.

ARTICULO 83° - HORAS EXTRAORDINARIAS - La prestación de horas extraordinarias en cuanto al número de horas a realizar, la proposición y la aceptación de la misma, se regirá por el Art. 35° del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a lo dicho en el n° 4 del citado Artículo será obligatoria la prestación de horas extraordinarias cuando se realicen por las siguientes causas: efectuar reparaciones preventivas de averías que se produzcan en las instalaciones o cuando, al término de la jornada normal, se halle pendiente alguna tarea que de no concluirse origine grave perjuicio a la Empresa; las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor; las que sean necesario para atender una "punta" de servicio que no se haya podido prever con la suficiente anticipación; las que sean necesario hacer para cubrir las faltas ocasionadas por el absentismo retribuido.

Estas serán consideradas como estructurales.

CAPITULO VIII

REPRESENTACION DEL PERSONAL

ARTICULO 84° - REPRESENTACION DEL PERSONAL - La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión se realizará a través y de la forma establecida en el Título 2° del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios Colectivos, que según necesidades y conveniencias se puedan establecer en el futuro.

ARTICULO 85° - RECLAMACIONES INDIVIDUALES - Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la Empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

- a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito, en el impreso diseñado por la Empresa.
- b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato, y lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo transmitirá, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la Empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del Órgano de representación correspondiente.

ARTICULO 86° - REPRESENTACION EMPRESARIAL - La representación de la Dirección de la Empresa para las relaciones con la representación del personal, será del Jefe de Sucursal correspondiente o del Jefe de Personal de la red comercial.

ARTICULO 87° - ORGANOS DE REPRESENTACION

Comités de Empresa

En los Centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa, éstos ejercerán la representación del personal.

Delegados de personal

En los Centros donde no existan Comités de Empresa y sólo Delegados de personal, éstos actuarán mancomunadamente, para la resolución de los asuntos, formando un Órgano colegiado que tendrá las mismas competencias, y atribuciones, y se regirá por las mismas reglas de funcionamiento que las asignadas a los Comités de Empresa.

ARTICULO 88° - ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS - Dado el número de Centros de Trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una Asamblea general de Delegados de todos los Centros, formada por todos los representantes legales del personal.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta Asamblea general de Delegados:

- Elegir, de entre sus miembros, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- Elegir, de entre sus miembros, la Comisión de Interpretación del mismo Convenio.
- Elegir, de entre sus miembros, las diversas Comisiones Inter-centros que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo se deban constituir.
- Elegir, de entre sus miembros, un Comité de Empresa inter-centros, y de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 83° n° 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Comité de Empresa inter-centros

Se constituirá un Comité de Empresa inter-centros formado por un máximo de nueve personas cuyas funciones primordiales serán:

- Mantener las relaciones con la Empresa en aquellos temas que abarquen a la totalidad o a la mayor parte de los Centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un sólo Centro, se presuma que la decisión tomada pueda tener repercusión o implicaciones en otros Centros de Trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.
- Recibir la información que periódicamente deba facilitar la Empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.

Substituir, en los casos que por la Asamblea general de Delegados se acuerde, la actuación de la Comisión de Interpretación del Convenio o de las diversas Comisiones inter-centros para la aplicación de lo pactado en dicho texto.

Comisiones de trabajo

Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de personal de cada Centro, podrán constituir Comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un sólo Delegado, para el ejercicio de determinadas funciones.

ARTICULO 88° - COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO - Cada uno de estos Órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio más las que corresponden por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los Órganos establezca libremente, pero con respecto a las siguientes prescripciones mínimas:

a) Reuniones:

Para el ejercicio de sus funciones los Órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la Empresa o entre sólo los miembros de la representación.

Los Órganos de representación de cada Centro podrán celebrar una reunión mensual.

La Asamblea general de Delegados se reunirá una vez al año.

El Comité inter-centros se reunirá con la Empresa cada trimestre. El resto de los Órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la Empresa.

Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí, deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la Empresa.

b) Reuniones conjuntas:

Todas las reuniones ordinarias con la Empresa se convocarán por el Secretario de cada Órgano con siete días laborables de antelación a la fecha de la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto. El Secretario entregará con los siete días de antelación previos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la Dirección de la Empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea lo menos posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista al máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada Órgano de representación celebre con la Empresa se levantará un acta en la que constarán sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario correspondiente y por la representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

c) Secretarios

Cada uno de estos Órganos designará, de entre sus miembros, un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo será competencia del Secretario el custodiar los tablones de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la Empresa, Oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el Órgano en nombre del cual actúe.

ARTICULO 89° - INFORMACION AL PERSONAL - Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal la facultad de comunicarse con sus representantes y mantenerlos informados de su actuación y gestión, reconociéndose a ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello se acuerda:

a) Colocar tablones de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal en los lugares y número que

los Órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tablones permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada Órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.

b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada Órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

- Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

- Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y Empresa.

- Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

ARTICULO 91° - TIEMPO DE LOS REPRESENTANTES

a) Crédito de horas

Los representantes del personal, cualquiera que sea en los Órganos y gestiones en que actúe, dispondrá del tiempo de trabajo que marca el art. 68° apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponda a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados de cada Centro de Trabajo se acreditará un total de número de horas a emplear por la representación del personal de dicho Centro de Trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida, no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada Centro.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, todas las que los miembros de los diversos Órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del Centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursos, conferencias, convenciones, reuniones inter-centros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc. etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio Colectivo.

b) Pago

Las horas concedidas de trabajo, a que se refiere el apartado anterior, se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido, en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal o ante el Jefe de la Sucursal, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la Empresa y en este Convenio, para la actuación de los representantes del personal.

ARTICULO 92° - SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA - La posible constitución de Secciones Sindicales de Empresa dentro del ámbito afectado por este Convenio se regulará, llegado el caso, por los acuerdos que se establezcan entre la Empresa y la Central Sindical correspondiente, pudiendo servir de base para ello, mientras no exista normativa legal, los acuerdos que rigen la constitución de dichas Secciones Sindicales para las Fábricas de la Compañía.

ANEXO A

1° El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parientes: abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nueros, yernos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las aquí señaladas, los días se podrán acumular pero en tal caso los días seguidos de no trabajo se contabilizarán como naturales a efectos de la duración total del permiso.

Según el día en que suceda el evento se decidirá si este tiempo de permiso corresponde a días de trabajo en Firestone, a días hábiles o a días naturales.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio, de hijo o hermano, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excidencia regulada en el apartado 1) del Art. 46º del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del Salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 2º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- 3º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del Salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ANEXO B

A) FALTAS

Las faltas cometidas por el personal, se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes:

En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

- Reincidencia y reiteración.
- Imprudencia, simple intención y malicia.
- Ligereza e ingenuidad, advertencia plena.
- Educación, formación, competencia, docilidad.
- Escándalo y reserva.
- Gravedad del daño causado.
- Estado anímico y fisiológico.

1. FALTAS LEVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

- 1a. De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal sería, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.
- 2a. Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.
- 3a. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.
- 4a. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

- 5a. Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.
- 6a. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.
- 7a. Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y al deterioro de los avisos puestos en los tableros de anuncios.
- 8a. Falta de aseo y limpieza personal.
- 9a. Infracción de las normas de higiene de la Empresa.
- 10a. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.
- 11a. Fumar en los lugares en que está prohibido.
- 12a. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que le corresponda, de no mediar causa justificada.
- 13a. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

2. FALTAS GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1a. De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- 2a. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
- 3a. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los distintos departamentos u oficinas.
- 4a. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del Centro de Trabajo sin autorización.
- 5a. La imprudencia en auto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad de trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.
- 6a. Introducir en los Centros de Trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 7a. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 8a. Utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.
- 9a. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces, y blasfemas.
- 10a. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la Empresa.
- 11a. La reincidencia en "falta leve" que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.
- 12a. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.
- 13a. La simulación de enfermedad o accidente.
- 14a. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la Empresa, podrá ser considerada como falta Muy Grave.

3. FALTAS MUY GRAVES

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la Empresa.

Se considerarán faltas Muy Graves:

- 1a. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.
- 2a. Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.
- 3a. La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

- 4a. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 5a. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- 6a. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años.
- 7a. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 8a. La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.
- 9a. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa y la revelación a personas ajenas a la Empresa de datos de reserva obligada.
- 10a. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa.
- 11a. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- 12a. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.
- 13a. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
- 14a. La blasfemia habitual maliciosa.
- 15a. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de las Empresas.
- 16a. Modificar o falsear datos en los documentos de control.
- 17a. Sacar paquetes o material o herramientas del Centro de Trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así lo requiera.
- 18a. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidente de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.
- 19a. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.
- 20a. El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
- 21a. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible de 70 PR.

OTRAS FALTAS

Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter amonestativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves según su importancia y las circunstancias que concurran en su realización.

2) SANCIONES

GRADUACION DE LAS SANCIONES

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

Sanciones máximas:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascenso; traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el n.º 2 del Art. 54º del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

ANEXO C

JERARQUIZACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Clave	Denominación del puesto	C.M.
ESCALON 0		
A/370	Jefe de Depósito.	-
ESCALON 1		
D/310	Jefe de Oficina.	F
B/440	Perito de Rallys y Carreras.	-
A/490	Gestión Ventas E.O.	-
B/540	Perito Asistencia Técnica Neumáticos y Ruedas	-
B/541	Perito Asistencia Técnica Comercial Accesorios y Productos Industriales.	-
A/570	Delegado de Neumáticos y Ruedas.	-
A/572	Gestión Ventas directas.	-
A/573	Gestión Ventas Neumáticos y Ruedas.	-
A/575	Delegado de Productos Industriales.	-
ESCALON 2		
A/574	Delegado de Rallys y Carreras.	-
ESCALON 3		
D/410	Administración de Depósitos.	F
E/410	Servisible Oficina y Almacén "Las Mercedes"	F
E/411	Responsable de Almacén Sucursal.	F
D/501	Secretaría Vicepresidente y Delegación Especial.	F
F/510	Inspección y contratación de carcassas para recauchutar.	F
D/514	Administración de Oficina de Sucursal.	F
A/571	Gestión de Publicidad y Relaciones Públicas.	F
ESCALON 4		
C/490	Coordinación trabajos equipo Río Tinto y/o Servicios Sucursal.	B
D/500	secretaría Jefe y Subjefe de Sucursal.	F
E/513	Recepción de pedidos, confección de albaranes y grabación.	F
D/518	Administración Delegación Especial.	F
D/519	Administración E.O.	F
E/520	Control de Cuentas Corrientes.	F
D/521	Caja de Pagos y Cobros.	F
C/592	Servicio y asistencia a Rallys y Carreras.	B
ESCALON 5		
E/412	Coordinación de trabajos en Almacén de Sucursal y Depósitos.	C
E/490	Coordinación, montaje, desmontaje, carga y descarga E.O.	C
D/505	Tequimecanografiado y trabajos varios.	F
D/506	Tequimecanografiado, trabajos varios y Telefonista.	F
E/510	Codificación, grabación y trabajos varios.	F
E/512	Grabación, verificación y trabajos varios.	F
E/513	Recepción de pedidos y confección de Albaranes.	F
D/515	Administrativo E.O.	F
C/590	Revisión e inspección vehículos.	B
E/592	Conductor de furgón y/o camión, carga, descarga y servicios de Almacén.	C
C/593	Montaje, desmontaje, equilibrado, atención reclamaciones y conducción vehículo.	B
C/594	Montaje, desmontaje, equilibrado y atención reclamaciones.	B
F/594	Conductor de turismo.	F
C/595	Montaje, desmontaje y revisión de vehículos Río Tinto Patiño.	A
ESCALON 6		
F/490	Cocinera.	D
E/511	Codificación de documentos de Almacén.	F
E/514	Movimiento de Kardex.	F
D/516	Mecanografiado y trabajos varios.	F
D/517	Telefonista, mecanografiado y trabajos varios.	F
E/590	Montaje y desmontaje y/o descarga de E.O.	B
E/591	Carga, descarga y servicio de Almacén.	B
F/592	Ordenanza Sucursal.	E
E/593	Atención a reclamaciones, carga, descarga y servicios de Almacén.	B
ESCALON 7		
F/590	Telefonista y trabajos varios.	F
F/591	Limpieza.	C
E/593	Ayudante de cocina.	D
F/595	Vigilancia nocturna de Sucursal.	E