

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20582 RESOLUCION de 18 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de julio de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima»

VIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FORD ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TITULO I

GENERALES

Artículo 1.- Objeto.-

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa FORD ESPAÑA, S.A. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2.- Norma Supletoria.-

En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado. La derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica tendrá el carácter de norma supletoria en todos aquellos conceptos de la misma que no hayan quedado recogidos en el presente Convenio.

Artículo 3.- Ambito Territorial.-

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa FORD ESPAÑA, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 4.- Ambito Personal.-

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla fija de la Empresa y que presta sus servicios en la misma, con las excepciones siguientes:

- El personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.Tres.1 c) y 2.Uno.a) de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, y todos aquellos cargos técnicos y administrativos clasificados por la Empresa con grado salarial nueve (9) o superior.
- El personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación.
- El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial.
- El personal con contrato de trabajo eventual.

A los empleados con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, así como a quienes se contrate con carácter eventual, se le garantizarán las condiciones mínimas que figuran en el presente Convenio, incluido el disfrute del Economato, con excepción de aquellas que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

Artículo 5.- Ambito Temporal.-

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1990, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 1991.

Artículo 6.- Denuncia.-

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Artículo 7.- Prórroga Provisional.-

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o Norma que lo sustituya, en lo que durante su vigencia o prórroga provisional no resultase modificado por una disposición legal del Estado, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o Norma establezca.

Artículo 8.- Compensación.-

Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias reglamentarias por estar incluidas en la retribución bruto anual.

Artículo 9.- Absorción.-

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 10.- Sustitución de Condiciones.-

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 11.- Garantías Personales.-

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 12.- Vinculación a la Totalidad.-

En el supuesto de que por Actos de la Autoridad Laboral competente, y en su caso, de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

Artículo 13.- Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

- Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.
- Esta Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio y en la medida de lo posible haber participado también en la Comisión Redactora del mismo.

Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios con sus respectivos suplentes, uno por cada representación que tendrán las condiciones de Vocales y por tanto voz y voto.

- Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. La reunión se celebrará en el plazo de 10 días a partir de la solicitud de reunión. Las convocatorias las cursarán los Secretarios, comunicando en las mismas el Orden del Día. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa. Los componentes de la Comisión Mixta será el de la razón social de la Empresa. Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días.

Ambas representaciones podrán solicitar la presencia de asesores en número máximo de dos.

- La Comisión por medio de sus Secretarios publicará, conjuntamente, los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la Representación de los Trabajadores, en el plazo de 3 días laborables.

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

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

- f) En el caso de que durante la vigencia de este Convenio se promulgara una nueva regulación legal de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia de los Convenios Colectivos, la Comisión que en este artículo se regula, se reunirá para adecuar, si procede, las normas de este artículo a la nueva legislación.
- g) Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá, en primer lugar y preceptivamente, a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que emita su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de la ulterior intervención, en su caso, de los juzgados u organismos competentes.
- h) Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Mixta, tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio

Artículo 14.- Cumplimiento de las Condiciones Pactadas.-

Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Artículo 15.- Empleo.-

La Empresa se compromete a que, durante el período comprendido entre la firma del Convenio y el 31 de Diciembre de 1990, 600 empleados temporales adquieran la condición de fijos de plantilla.

TITULO II

=====

JORNADA Y DESCANSO

Artículo 16.- Jornada de Trabajo.-

1. Ford España, S.A., durante la vigencia del presente Convenio, tendrá un Calendario Laboral que supondrá, para todos y cada uno de los turnos de trabajo existentes, el trabajar todos los días laborables del año, de Lunes a Viernes, ambos inclusive, durante 7 horas 45 minutos efectivos en los años 1990 y 1991.

El número de horas de trabajo que resulte de lo anteriormente dicho, será común para todos los sistemas de turnos de trabajo existentes en factoría, es decir, turno central, turnos fijos, un turno, dos turnos, tres turnos, turnos especiales y régimen de turnos de 7 días a la semana (entendiéndose que este último, naturalmente, trabaja con un sistema especial para cubrir los servicios permanentemente). El hecho de que la Empresa pudiera no exigir al personal asignado a alguno de estos turnos la realización de las 7 horas y 45 minutos, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna, y a todos los efectos, (horas extraordinarias, etc.) el cómputo de horas será común para todos los turnos, como anteriormente se ha dicho.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables (festivos nacionales, locales y vacaciones excluidas) correspondientes al mismo.

2. A efectos de descanso o comida, todos y cada uno de los distintos turnos de trabajo, tendrán una interrupción de treinta minutos, no retribuida y que se considerará tiempo de presencia pero no de trabajo efectivo, con la excepción del turno de noche, cuya interrupción será de 15 minutos, no retribuidos.
3. Con el horario que está establecido para el turno de noche, la Empresa garantiza que no se aumentará el solape para dicho turno durante la vigencia del presente Convenio.

Se denomina solape la coincidencia en el tiempo del turno de noche con el de mañana. En la actualidad, el solape existente es de 9 minutos con respecto a dicho turno (06.00 a 06.09 horas).

Artículo 17.- Horarios de Trabajo.-

Para los años 1990 y 1991, los horarios de trabajo para cada uno de los turnos en la factoría de Almussafes, son los que a continuación se expresan y se especifican también en el Calendario Laboral:

.. Turno de mañana :	06.00 horas a 14.15 horas.
.. Turno de tarde :	14.15 horas a 22.30 horas.
.. Turno de noche :	22.30 horas a 06.09 horas.
.. Turno central :	08.30 horas a 16.45 horas.

El turno continuado de siete días a la semana, dada sus especiales características, es el que se reproduce en el Anexo Número Siete (7).

Los demás centros de trabajo se registrarán por el horario que habitualmente han venido manteniendo.

La Empresa procurará adecuar los horarios de trabajo del personal cuando concurren circunstancias imperiosas de convivencia familiar o individuales específicas cuya urgencia o naturaleza así lo haga aconsejable.

Artículo 18.- Calendario Laboral.-

1. Cada año, la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de cada provincia, sobre unas bases comunes, a todos o algunos de los centros de trabajo, confeccionará la propuesta de Calendario que trasladará a la Representación de los Trabajadores, con objeto de someterlas a discusión para llegar a un acuerdo.
2. Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.
3. De no llegarse a un acuerdo en el transcurso de dos reuniones entre ambas representaciones en un plazo máximo de quince días, se remitirá el asunto a la Autoridad Laboral competente para su decisión.
4. Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice estos traslados la correspondiente Autoridad Laboral.
5. El centro de trabajo de Madrid adecuará su Calendario Laboral al que determine la Autoridad Laboral competente para cada año de vigencia del Convenio; no obstante ello, y de común acuerdo entre la representación de la Empresa y la representación de los Trabajadores, podrán establecer hasta un máximo de dos puentes anuales, a recuperar a razón de una hora diaria durante los días inmediatamente anteriores al disfrute de cada uno de los puentes.

Artículo 19.- Vacaciones.-

1. Las vacaciones en la Empresa se disfrutaran preferentemente en verano y Navidad, esto supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutaran en los dos periodos citados, pero que, de concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación o comercialización de vehículos, u otras causas graves, la Dirección de la Empresa comunicaría al Comité de Empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste decidiría la jurisdicción competente.

Las fechas de disfrute de ambos periodos serán fijadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la normativa aplicable, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los periodos de disfrute colectivo se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la Dirección.

2. A partir de 1990, el período de vacaciones se estipula en 25 días laborables, que para dicho año, se disfrutaran en la forma siguiente:

Verano	: 30 de Julio al 26 de Agosto	(19 días laborables)
Navidad	: 24 al 31 de Diciembre	(5 días laborables)
Puente	: 17 julio	(1 día laborable)

El día adicional que se incluye a partir de 1990, será fijado siempre de forma que se aproveche para hacer un puente. No obstante, excepcionalmente y sólo para este año, se fija el día indicado. Para 1991 será el 23 de Diciembre.

3. A partir de 1991, el período de vacaciones se estipula en 26 días laborables, de los cuales uno será siempre disfrutado de forma individual de común acuerdo entre el trabajador y su mando.

Con carácter general, se establece que este día individual de vacaciones no podrá disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas.

Para 1991, los periodos de vacaciones colectivas se fijarán una vez conocido el Calendario Oficial, siguiendo los criterios establecidos en este Convenio, comprendiendo, en todo caso, cuatro semanas en verano y una en Navidad.

Artículo 20.- Horas Extraordinarias.-

1. En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.
2. El importe de las horas extraordinarias sufrirá el aumento correspondiente como consecuencia del incremento aplicado a las retribuciones.
3. El Comité de Empresa como órgano colectivo y sus miembros individualmente, se comprometen a que, durante la vigencia de este Convenio no se opondrá a la libre aceptación por parte de los trabajadores de las horas extraordinarias que tanto colectiva como individualmente pueda programar la Empresa. En caso de programación colectiva, la Empresa comunicará la misma y sus causas a la Representación de los Trabajadores con una antelación mínima de ocho días.
4. La Empresa facilitará trimestralmente al Comité de Empresa información sobre horas extraordinarias, observando éste, sobre esta materia, el sigilo profesional definido en la normativa laboral.

5. El personal que trabaja en régimen de turnos continuados de 7 días a la semana (Seguridad Industrial, Vigilancia, Servicio Contra Incendios y Planta Motriz) realizará, previa petición de la Empresa, las horas extraordinarias que sean precisas para cubrir las necesidades de los servicios a los cuales se encuentran adscritos, dada la naturaleza de los mismos.

Artículo 21.- Acuerdo sobre Mantenimiento.-

Las partes contratantes son conscientes del grave problema existente en la Empresa con los Departamentos de Mantenimiento, por cuanto con su actual sistema de trabajo a tres turnos, no pueden cubrirse satisfactoriamente las necesidades del complejo sistema industrial de la factoría de Almusafes.

Por su parte los límites legales en la realización de horas extraordinarias suponen un grave obstáculo para la solución de dicho problema.

Con el fin de paliar, en parte, esta cuestión, y siempre en el bien entendido que con la experiencia acumulada en años anteriores existe el convencimiento de que la mayoría de las horas realizadas como extraordinarias por los Departamentos de Mantenimiento, son susceptibles de ser consideradas, a todos los efectos, con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, se acuerda lo siguiente:

1. Se pacta para el personal de Mantenimiento la posibilidad de realizar, preferentemente en sábados y festivos, un promedio de 50 horas/año/hombre, que en ningún caso supondrán más de 100 horas/año/hombre a nivel individual, siempre y cuando estas horas puedan tener la consideración, a todos los efectos, de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas a que se refiere el punto 1 de este Acuerdo, son adicionales a las reguladas en el apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar la totalidad de las horas extraordinarias previstas en este artículo (las máximas legales y las pactadas), acumuladamente en Sábados y festivos, hasta un máximo de 8 horas por jornada, respetándose, en todo caso, los topes previstos en los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La realización de las horas a que se refieren las estipulaciones del presente pacto será voluntaria, procurando que estas horas se distribuyan proporcionalmente entre todos los componentes de cada especialidad.

Estas horas se abonarán con el recargo del 75% o 100% del precio de la hora normal de trabajo, según se realicen en sábado o festivo.

4. El Comité de Empresa, como Órgano Colectivo, y sus miembros individualmente, se comprometen durante la vigencia del presente pacto, a no oponerse a la libre aceptación, por parte de los trabajadores de Mantenimiento, de las horas extraordinarias y de las pactadas en este documento, que la Empresa pueda programar.

Asimismo, el Comité de Empresa se compromete a no tomar ninguna acción legal en contra de este pacto, siempre que no se excedan los límites establecidos en el mismo.

5. La Empresa facilitará mensualmente al Comité de Empresa la siguiente información sobre cada uno de los Departamentos afectados por este Acuerdo (Mantenimiento, A.T.S., Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos):

- a) Número total de empleados.
- b) Horas realizadas.
- c) Horas acumuladas desde el comienzo del año.

6. Hacer extensivo el contenido de este artículo al personal correspondiente del Departamento Médico de Empresa (A.T.S., Conductores de Ambulancia), Ingeniería de Procesos y Proceso de Datos y a 50 trabajadores de Ingeniería de Equipos, Matricería, Verificación de Dispositivos y Mantenimiento Sistema "Broadcasting".

Artículo 22.- Horas Estructurales.-

Desde el 1 de Enero de 1986, se consideran como horas extraordinarias estructurales las realizadas por el personal de los Departamentos de Mantenimiento. Asimismo, podrán ser consideradas como estructurales las necesarias para cubrir la preparación y el lanzamiento de nuevos productos, la realización de inventarios y las necesarias para cubrir retrasos en trabajos administrativos de departamentos tales como Nóminas, Sistemas, etc.

TITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 23.- Definición.-

Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Artículo 24.- Conceptos Retributivos a Efectos Legales.-

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de FORD ESPAÑA, S.A., son los siguientes:

A. Salario Base.

B. Complementos por cantidad y calidad de trabajo:

1. Carencia de Incentivo.
2. Asistencia.
3. Puntualidad.
4. Movilidad.

C. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

1. Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

D. Otros complementos salariales que se abonarán cuando concurren las circunstancias requeridas por la legislación:

1. Complementos personales:
 - 1.1 Antigüedad.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - 2.1 Nocturnidad.
 - 2.2 Plus de Jefe de Equipo.
 - 2.3 Plus de Turno Especiales.

Todas estas remuneraciones se entienden sobre jornada completa de trabajo.

Artículo 25.- Salario Base.-

Lo constituye el salario base que FORD ESPAÑA, S.A. paga a sus empleados según sus categorías.

Artículo 26.- Carencia de Incentivos.-

Es el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que FORD ESPAÑA, S.A. paga colectivamente a sus empleados, habida cuenta de que no existe un sistema de retribución por incentivos.

Artículo 27.- Asistencia.-

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo.

Artículo 28.- Puntualidad.-

Este complemento por cantidad y calidad de trabajo, es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo.

Artículo 29.- Movilidad.-

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona a los empleados para estimular la versatilidad de funciones u operaciones y para conseguir los cambios de puestos de trabajo que pueden ser necesarios por motivos de organización y producción, dentro de los límites establecidos por la Ley.

Artículo 30.- Antigüedad.-

Es el complemento salarial de índole personal que percibe el empleado en función de su vinculación en el tiempo a la Empresa, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base real.

Se devenga a partir del primer quinquenio de permanencia ininterrumpida en la Empresa y su acumulación progresiva no podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa. Este criterio será aplicable también a los que hubieren ingresado con cualquiera de las modalidades de contratación no fija, siempre y cuando los afectados a la finalización de sus respectivos contratos se incorporen, sin interrupción, como hijos de plantilla.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de este complemento, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en Ford España, S.A., incluidos los períodos de prueba. No computarán a estos efectos los períodos de suspensión o interrupción del contrato de trabajo, salvo que la suspensión o interrupción llevare implícito por Ley dicho cómputo de la antigüedad.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en FORD ESPAÑA, S.A., cualquiera que fuere el grado salarial del empleado, comenzando a devengarse a partir del 1 de Enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde el 1 de Enero del año siguiente, si es posterior.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o de suspensión o interrupción sin reserva de puesto de trabajo, si el empleado reingresare posteriormente en la Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 31.- Naturaleza del Acuerdo sobre Salarios.-

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio, consisten en:

Para 1990, la aplicación porcentual de un 7% sobre los salarios brutos anuales que regían en 31 de Diciembre de 1989.

Para 1991, la aplicación porcentual de un 7% sobre los salarios brutos anuales que rijan en 31 de Diciembre de 1990.

Las tablas salariales que reflejan el incremento para 1990, así como su distribución en los diferentes conceptos retributivos que se abonan según las prácticas que rigen en la Empresa, están incluidas en el Anexo Número Uno (1).

Las remuneraciones pactadas, o que se pacten, durante la vigencia de este Convenio, han sido acordadas en función de las horas efectivas de trabajo para cada año, y en función de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo con la legislación vigente, deban ser realizados y obtenidos como contraprestación por dichas remuneraciones.

Artículo 32.- Cláusula de Revisión Salarial.-

Para 1990, y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado (7,0%) y el IPC real más el 2,5% para los empleados en grados 1 al 5 de la Tabla I y aquellos de la Tabla II cuyo salario sea igual o inferior al mínimo del grado 3 de dicha Tabla, y más el 1,5% para el resto de los grados.

Para 1991, y una vez constatado oficialmente el IPC real en dicho año, se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado (7,0%) y el IPC real más 2 puntos, para todos los empleados.

Estas revisiones se aplicarán porcentualmente a los salarios brutos anuales que regían al 31 de Diciembre de 1989 para 1990 y al 31 de Diciembre de 1990 para 1991; todo ello con efectividad del 1 de Enero de 1990 y 1991 respectivamente.

Las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro de los 2 meses siguientes al día en que se recibiera en la Dirección de Relaciones Industriales de la Empresa el certificado acreditativo de tal circunstancia, que deberá ser el oficial que expide el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 33.- Gratificaciones Especiales.-

Para el año 1990, en reconocimiento de la contribución de los empleados en la buena marcha de la Empresa en el último ejercicio, se abonará una Gratificación Especial de 45.000.-Pts. por empleado.

Dicha gratificación especial se incrementará en otras 15.000.-Pts. complementarias para todos aquellos empleados cuyo grado salarial, al día 1 de Enero de 1990, estuviere comprendido entre los grados 1 al 5 de la Tabla I, y aquellos de la Tabla II cuyo salario sea igual o inferior al mínimo del grado 3 de dicha Tabla.

La gratificación se abonará en el plazo máximo de dos meses tras la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en virtud del compromiso adquirido con la Representación Social sobre la necesidad de lograr los máximos niveles de calidad en nuestros productos y servicios, se abonará una Gratificación Especial de 20.000.-Pts., la cual se hará efectivo el día 15 de Enero de 1991 juntamente con la nómina del mes de Diciembre de 1990.

Los empleados fijos y los temporales que en la fecha exacta del abono de cada una de las gratificaciones tengan un antigüedad mínima de un año, percibirán íntegra la gratificación. El resto de empleados temporales con antigüedad inferior al año en la fecha exacta de su abono, percibirán la gratificación que le corresponda proporcionalmente al tiempo de permanencia y jornada en la Empresa.

Ninguna de estas gratificaciones especiales son integrables en el salario bruto anual.

Artículo 34.- Plus de Nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se verán incrementadas en un 40 por 100 sobre el Salario Base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que trabaja en régimen de tres turnos y régimen continuado de siete días semanales, cuando trabaje en turno de noche, percibirá el plus correspondiente a 7 horas y 45 minutos, aunque su jornada pudiese ser inferior, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 16 punto 1 de este Convenio.

El plus de nocturnidad correspondiente a los distintos grados salariales se expresa en la tabla correspondiente del Anexo Número Uno (1).

Artículo 35.- Plus de Jefe de Equipo.-

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional, que perciben aquellos empleados que, efectuando las funciones del puesto que tengan asignado, asumen, bajo la supervisión del Encargado/Supervisor, el control de trabajo de un grupo de operarios de su mismo o inferior Grado Salarial, en número no inferior a tres ni superior a quince.

Los Jefes de Equipo serán nombrados previa la superación de los tests psicotécnicos, pruebas teóricas y prácticas sobre las funciones del puesto de mayor grado de los existentes en el grupo, así como del correspondiente cursillo de capacitación.

Para dicha selección serán considerados todos los componentes del grupo que así lo deseen. De no superar la totalidad de las pruebas un número suficiente de empleados, se dará acceso a la selección a empleados de un ámbito superior al grupo (sección, centro de costos, área/departamento) hasta cubrir el número de puestos anunciados.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consiste en el 20 por 100 sobre el Salario Base de su grado.

Quienes cesen en el desempeño de las funciones como Jefes de Equipo, después de ostentar dicha condición durante un año consecutivo o tres en períodos alternos, tendrán derecho a seguir percibiendo el plus, en igual cuantía a la del momento del cese, hasta tanto sea absorbido por el superior salario devengado por ascenso de grado.

Artículo 36.- Plus de Turnos Especiales.-

Para todo el personal que trabaja (a tiempo parcial o jornada completa) en los departamentos de la Empresa que en la actualidad o en el futuro requieran una actividad continuada durante los siete días de la semana y siempre y cuando desarrollen su jornada normal de trabajo en Sábado, Domingo y/o Festivo, se estipula un Plus de Turnos Especiales, que percibirá de la siguiente forma:

	1990	1991
Por jornada normal de trabajo en Sábado:	550	600
Por jornada normal de trabajo en Domingo:	625	675
Por jornada normal de trabajo en festivo:	700	750

Dichas cantidades se abonarán por hora trabajada.

Este plus se percibirá además del salario correspondiente a dicho día trabajado, tal y como se expresa en la tabla correspondiente del Anexo Número Uno (1).

Artículo 37.- Horas Extraordinarias.-

El importe de las horas extraordinarias correspondiente a los grados salariales está expresado en el Anexo Número Uno (1).

TITULO IV =====

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 38.- Permisos Retribuidos.-

Los empleados de la Empresa, previo aviso y justificación en la forma que se determina, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Tres días laborables por alumbramiento de esposa, nacimiento y adopción legal de hijo.
Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, podrán ser hasta cinco días naturales en total.
- Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave de cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos) y sus afines (padres políticos, nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados, es decir hermanos del cónyuge o esposo/a del hermano/a).
- Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos o hermanos.
- Dos días naturales, ampliables hasta 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de muerte de nueras, yernos, abuelos políticos, cónyuges de los nietos y cuñados.
- Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 16 horas al año.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo y mediante los justificantes y documentos legales o demás medidas, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Los permisos se solicitarán siempre por escrito del superior inmediato.

Se adjunta a este Convenio un cuadro especificativo de licencias por desplazamiento (Anexo Número Cuatro (4)).

Artículo 39.- Vías Internas de Reclamación.-

Toda queja o reclamación individual que se produjere durante la vigencia del Convenio por consecuencia de la aplicación o interpretación de sus preceptos, deberá ser sometida previa y preceptivamente a los diversos organismos paritarios regulados en este texto, a través de los procedimientos al efecto establecidos, sin perjuicio de la ulterior intervención de los Tribunales o Autoridad Laboral Administrativa competente.

Para aquellas reclamaciones que, por su contenido, no puedan ser tratadas en una Comisión Paritaria que tenga su propio sistema de reclamaciones, se utilizará el procedimiento establecido en el Anexo Número Ocho (8).

Artículo 40.- Ascensos y Tribunales.-

En materia de Ascensos y Tribunales para proveerlos, se estará a lo acordado en el procedimiento especial que se incluye en este Convenio como Anexo Número Cinco (5).

Artículo 41.- Servicio Militar.-

El empleado que se incorpore al servicio militar con carácter oficial o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliéndolo y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfruten permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste, volverá a su antiguo puesto de trabajo.

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

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

Artículo 42.- Ropa y Enseres de Trabajo.-

A todos los empleados cuyos puestos de trabajo así lo requieran, se les proveerá de la ropa de trabajo y calzado adecuado, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Empresa que se incluye como Anexo Número Nueve (9).

Dicha ropa y calzado se entrega para ser utilizado para y durante la ejecución del trabajo encomendado por consecuencia del contrato laboral.

Artículo 43.- Casos de Empleados.-

Los empleados de la Empresa que deseen causar baja voluntaria en el servicio de FORD ESPAÑA, S.A. vendrán obligados a comunicarlo por escrito dirigido a la Dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

1. Empleados de grado 1 al 10 de la Tabla I del Convenio: 15 días naturales.

2. Empleados de grado 1 al 6 de la Tabla II del Convenio: 30 días naturales.
3. Empleados de grado 7 o superior de la Tabla II del Convenio: 60 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva del afectado, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

TITULO V

BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 44.- Prestación complementaria por Incapacidad Laboral Transitoria.-

- a) En caso de Incapacidad Laboral Transitoria (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la Empresa abonará al trabajador, por administración delegada, las prestaciones establecidas en las normas vigentes de la Seguridad Social.
- b) En aquellos días laborables durante los cuales el trabajador perciba las mencionadas prestaciones económicas, que por la Incapacidad Laboral Transitoria abona la Seguridad Social, la Empresa complementará hasta el 80 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador durante las cuatro primeras semanas.

Transcurridas estas cuatro semanas de baja y hasta un período máximo de tiempo de 18 meses, la Empresa complementará hasta el 90 por 100 de los ingresos reales diarios del trabajador.

Artículo 45.- Ayuda por hijos minusválidos.-

Los empleados con hijos minusválidos que sean calificados como tales por los servicios correspondientes de la Seguridad Social y sean beneficiarios de los subsidios que están establecidos al efecto, percibirán la ayuda siguiente:

1990 : 60.000.-Pts.
1991 : 70.000.-Pts.

A partir de 1991, esta ayuda se hace extensiva al cónyuge del empleado que reúna las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

Esta ayuda, que se abonará de una sola vez en el mes de Diciembre de cada año, dejará de abonarse si los Servicios correspondientes de la Seguridad Social dejaren sin efecto el subsidio oficial por desaparición de la causa que lo originó.

De concurrir la circunstancia de que el padre y la madre fuesen empleados de la Empresa, la ayuda se haría efectiva a uno solo de ellos.

Artículo 46.- Absentismo.-

- a) Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante un funcionamiento y utilización adecuado de los servicios de medicina de Empresa y de la Seguridad Social así como con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente de trabajo.

Ambas representaciones reconocen el serio perjuicio que se origina, tanto para la Empresa como los trabajadores, el que el absentismo supere determinados niveles y por lo tanto la necesidad de corregirlo y reducirlo.

- b) La Representación de los Trabajadores se compromete a, por su parte, hacer campaña con el objeto de concienciar al trabajador sobre este problema, así como cooperar con las campañas educativas que sobre este aspecto haga la Empresa y en las cuales haya participado la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con los principios expresados en el apartado anterior.

- c) Se conviene que en el plazo de tres meses, a partir de la fecha en que entre en vigor el Convenio, se articulará entre ambas representaciones la creación de un Comité Mixto cuyo propósito sería estudiar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, así como coordinar y exigir la aplicación de medidas y soluciones a los organismos de la Seguridad Social y en especial al Instituto Nacional de la Salud.

Dicho Comité informaría a los trabajadores sobre las conclusiones de sus estudios y gestiones.

La Representación Social en dicho Comité estará compuesta por miembros que ostenten el cargo de miembros del Comité de Empresa.

- d) Asimismo, ambas partes reconocen que el propósito de estas campañas y Comité es la reducción del absentismo en general y la corrección de sus causas, analizando los caminos tendientes a corregir los problemas que pongan de manifiesto los estudios realizados.

Artículo 47.- Ayuda de Vivienda.-

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la Empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio, la Ayuda de Vivienda quede fijada en la siguiente forma:

	1990	1991
Fondo	90.000.000	100.000.000
Límite individual	300.000	325.000

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 4 años.

b) El trabajador pagará a la entidad bancaria un interés del 6% anual, siendo a cargo de la Empresa la diferencia de interés a pagar.

c) De las cantidades establecidas para el fondo, se destinará hasta un máximo de 2.400.000,-Pts para el año 1990 y 2.666.000,-Pts para el año 1991, para atender peticiones de los empleados del Centro de Trabajo de Madrid.

d) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

e) Se concederá para la compra de viviendas que estén situadas en un radio de 25 kilómetros del centro de trabajo.

f) El empleado necesitará, en primer lugar, obtener la aprobación de la Empresa a propuesta del Comité de Ayuda Social, para lo que deberá cumplimentar el correspondiente impreso de solicitud de préstamo.

g) Si la Empresa da su conformidad, el préstamo será gestionado por el empleado con la entidad bancaria que designe la misma.

Artículo 48.- Préstamos Personales.-

De acuerdo con el procedimiento actualmente en vigor en la Empresa y que refleja el acuerdo obtenido en el Convenio de Empresa de 1977, se establece que durante la vigencia de este Convenio, los Préstamos Personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

	1990	1991
Fondo	9.800.000	10.800.000
Límite Individual	200.000	225.000

a) Las cantidades solicitadas se devolverán en un período máximo de 2 años y sin interés alguno.

b) Una vez alcanzadas las cifras de los fondos, las ayudas se irán concediendo de acuerdo con las cantidades que se vayan amortizando.

Artículo 49.- Ayuda de Estudios.-

De acuerdo con el procedimiento existente en la Empresa, estas ayudas consistirán en el pago del importe de la matrícula y gastos complementarios relacionados con el curso, hasta las cantidades máximas que a continuación se establecen:

	1990	1991
a) Estudios superiores:		
.. Matrícula	52.800	56.100
.. Gastos complementarios	14.900	15.800
b) Otros estudios: (COU, BUP, EGB, FPI, FP2, etc.)		
.. Matrícula y gastos complementarios	41.984	44.629

Podrán solicitar la Ayuda de Estudios los empleados que se matriculen de todas, de la mitad o mitad más uno (en caso de número impar) asignaturas de un curso.

Para recibir la ayuda económica será requisito indispensable acreditar el haber aprobado la mitad o todas las asignaturas de un curso. Como consecuencia, el importe de la ayuda será del 50% o del 100% según se justifique el haber aprobado el 50% de asignaturas del curso o el total de las mismas.

Artículo 50.- Seguro de Vida.-

Para 1990, el capital asegurado que corresponde a cada trabajador será el equivalente a 18 mensualidades de retribución bruta (excluyendo horas extraordinarias, plus de nocturnidad, etc.) y hasta la cantidad o tope máximo mensual que en cada momento esté establecido por la Seguridad Social.

A partir de 1991, el capital asegurado pasa a ser de 24 mensualidades en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales fuesen superiores a la cantidad o tope máximo, establecido por la Seguridad Social, tendrán, además, un capital equivalente a 24 veces la cantidad que exceda del tope máximo.

La contribución de los trabajadores continuará siendo de 9 céntimos mensuales por cada 1.000,-Pts. que excedan de 100.000.

Artículo 51.- Ayuda de Comida.-

Durante la vigencia de este Convenio, se establece una ayuda de comida por valor de:

- a) 409,-Pts. para 1990 y 438,-Pts para 1991 por trabajador y día trabajado para aquellos trabajadores que como consecuencia de su horario de trabajo no pueden acudir habitualmente a los comedores.
- b) 640,-Pts. para 1990 y 685,-Pts para 1991 por trabajador y día trabajado para el personal que trabaja en la oficina de Madrid y debido a que no cuentan con servicio de comedor.

Artículo 52.- Subsidio de Comida.-

La Dirección de la Empresa asume el compromiso de absorber el 50% de los incrementos que se produzcan en los precios de las comidas, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 53.- Compensación por Tiempo de Transporte (exceso de media hora).-

De acuerdo con los principios establecidos en el acuerdo que sobre este artículo fue suscrito con la Representación Social el 27 de Junio de 1978, la Empresa abonará a sus trabajadores, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el Anexo Número Dos (2), las cantidades que a continuación se expresan:

	Año 1990	Año 1991
.. Grupo I:	7.656	8.192
.. Grupo II:	14.545	15.563
.. Grupo III:	24.498	26.212
.. Grupo IV:	35.217	37.682

Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales.

En el supuesto de que algún empleado cambie su lugar de residencia, tanto si se acerca como si se aleja de factoría, se le abonará la compensación por tiempo de transporte, si procediere, de acuerdo con el grupo en el que se encuentre encuadrado el nuevo domicilio.

Artículo 54.- Plus de Distancia.-

De acuerdo con la legislación que rige el abono de este plus, la Empresa pagará la cantidad de 7,90,-Pts por kilómetro en 1990 y 9,0,-Pts por kilómetro en 1991, a aquellos trabajadores que no puedan utilizar habitualmente el servicio de transporte de trabajadores. Es decir, a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios y por no contar con servicio de transporte de trabajadores, desde su domicilio habitual al centro de trabajo de Almusafes, así como a aquellos trabajadores que deban trasladarse por sus propios medios desde su domicilio habitual hasta el punto de recogida más próximo del mencionado servicio de transporte, y en todo caso dentro del ámbito de la provincia.

Artículo 55.- Plan de Pensiones.-

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa llevará a cabo un estudio sobre un plan de pensiones para empleados, los resultados del cual serán comunicados al Comité de Empresa para su consideración.

TITULO VI

COMISION PARITARIA DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 56.-

La organización práctica del trabajo en FORD ESPAÑA, S.A., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

FUNCIONES**Artículo 57.-**

La Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo de Ford España, S.A. tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones individuales en materia de valoración de puestos de trabajo que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del procedimiento especial de quejas sobre valoración de puestos de trabajo que la Compañía tiene establecido.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunos, una vez estudiada la reclamación, si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.

Acordar recomendaciones a la Dirección de la Empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario.

Para el mejor cumplimiento de sus fines, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición de la representación de los Trabajadores en esta Comisión el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, homologado por la Dirección General de Trabajo mediante resolución de 28 de Octubre de 1982.

La Dirección se compromete a que una empresa externa especializada lleve a cabo un estudio sobre la idoneidad de nuestro manual de valoración y su aplicación en el contexto actual de la planta. Los resultados de dicho estudio serían comunicados al Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria de Valoración de Puestos podrá exponer sus puntos de visto sobre el actual sistema de valoración a la empresa que lleve a cabo el estudio.

Se estima que este estudio pueda realizarse en un plazo aproximado de seis meses.

COMPOSICION**Artículo 58.-**

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

3 representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo de entre los cuales nombrarán al Secretario.

3 representantes de la Dirección de la Compañía, de entre los cuales ésta nombrará al Presidente.

Artículo 59.-

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo causa justificada que apreciará el Presidente. Para tales casos se designarán tantos sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

Artículo 60.- Celebración de Reuniones.-

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión, o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Empresa y los trabajadores.

Los acuerdos sobre reclamaciones se retrotraerán a todos los efectos a la fecha en que se presentó la reclamación.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los Representantes de los Trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 61.- Reuniones Extraordinarias.-

Siempre que la acumulación de reclamaciones así lo aconseje, la Comisión Paritaria se reunirá, previo acuerdo entre ambas Representaciones, semanalmente con el objeto de resolver los problemas planteados, a la mayor brevedad posible.

Artículo 62.- Asesoramiento.-

En los casos en que la Comisión Paritaria deba conocer sobre reclamaciones relacionadas con un puesto determinado, podrá solicitar la presencia en la reunión en que haya de ser analizada la reclamación, del superior jerárquico del reclamante o cualquier otra persona de la Empresa cuyo asesoramiento se estime necesario, así como a la información que sobre Valoración de Puestos fuera precisa.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES**Artículo 63.- Reclamaciones sobre Valoración de Puestos de Trabajo.-**

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la Compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la Empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 65, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 64.- Fase Inicial sobre Reclamaciones de Valoración de Puestos.-

El empleado que desee efectuar una reclamación relativa al nivel, funciones o características de su puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento de su superior, quien se asegurará de que las funciones realizadas corresponden al puesto de trabajo y que tanto las funciones como las habilidades exigibles se adecúan al nivel de valoración asignado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el caso.

Resuelta favorablemente una reclamación en fase previa, a través del procedimiento especial establecido en el presente artículo, la Empresa comunicará la resolución a la Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo para que ésta dé traslado de la misma al interesado en presencia de su superior y del Representante de Relaciones Laborales de la Planta.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 12 días laborables, el empleado, si lo estima oportuno, podrá interponer reclamación ante la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días desde que se dió la respuesta.

Artículo 65.-

El trabajador, que habiendo agotado las vías establecidas por la Compañía para efectuar reclamaciones sobre valoración de puestos de trabajo, no encontrase satisfactoria la respuesta de la Empresa, podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la Reclamación:

Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna, debiendo ser interpuesta en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la Empresa la resolución a través del Procedimiento Interno.

2. Presentación de la Reclamación:

La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del Mando:

El mando que recibió la reclamación, enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a Relaciones Laborales Local, en plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Valoración.

Artículo 66.-

Para que una reclamación sobre valoración de puestos de trabajo, pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del artículo 64 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la Compañía.

b) Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, como mínimo, dentro de los últimos seis meses.

Artículo 67.-

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión Paritaria serán comunicados por escrito a las partes interesadas en el plazo de 15 días desde la adopción del acuerdo.

Artículo 68.- Especificaciones de los Puestos de Trabajo.-

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa facilitará progresivamente a los mandos, para que obren en su poder y puedan ser constatadas cuando fuese requerido por los trabajadores afectados, el documento denominado "Especificación de Puesto de Trabajo" existente para cada uno de ellos.

Copia de estas mismas especificaciones se entregará al Comité de Empresa, para su constancia.

Dicho documento refleja, de forma general, los deberes típicos y principales de los puestos de trabajo; no siendo, en modo alguno, una exhaustiva descripción que incluya todas y cada una de las tareas exigibles. En él se incluirá el grado que corresponda al puesto según valoración.

Cuando los puestos de trabajo experimenten cambios importantes en las funciones típicas de los mismos, la Dirección de la Empresa producirá a la mayor prontitud, nuevas especificaciones adaptadas a las nuevas circunstancias.

**COMISION PARITARIA
DE METODOS Y TIEMPOS**

Artículo 69.-

La organización práctica del trabajo en FORD ESPAÑA, S.A., de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

FUNCIONES**Artículo 70.-**

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de Ford España, S.A. tendrá, colegiadamente, las siguientes funciones:

Canalizar las reclamaciones en materia de métodos y tiempos que no hubiesen sido resueltas satisfactoriamente para el interesado a través del Procedimiento Especial de quejas sobre Métodos y Tiempos que la Compañía tiene establecida. A tal efecto, y a petición razonada de cualquiera de sus componentes dirigida al Presidente de la Comisión, será informada de la velocidad de la cadena referida al programa de producción y demás circunstancias concurrentes en el momento en que se produjo la reclamación.

Acordar recomendaciones a la Dirección de la Empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema, si así se considerase necesario.

Decidir, previos los asesoramientos y comprobaciones oportunas una vez estudiada la reclamación, sobre las materias siguientes:

- Si existen elementos de juicio suficientes para estimar o desestimar la reclamación formulada.
- Si considera procedente o no que se efectúe la revisión de tiempos y rendimientos.

El acuerdo para que se efectúe dicha revisión sólo podrá estar basado en alguno de los siguientes hechos:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

COMPOSICION**Artículo 71.-**

La Comisión Paritaria a que se refieren las presentes normas, estará integrada por los miembros siguientes:

- 4 representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, nombrados por el pleno del mismo.
- 4 representantes de la Dirección de la Compañía.

La Comisión Paritaria designará de su seno, un Presidente y un Secretario.

Artículo 72.-

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria es obligatoria, salvo caso justificado que apreciará el Presidente.

Para tales casos se designarán tanto sustitutos como miembros de dicha Comisión. La designación de los sustitutos se realizará simultáneamente y en la misma forma que la de los miembros titulares.

CELEBRACION DE REUNIONES**Artículo 73.-**

La Comisión Paritaria se reunirá, para el análisis, estudio y decisión sobre reclamaciones, una vez al mes.

Para que las deliberaciones y acuerdos sean válidos, será indispensable la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de sus sustitutos.

Los acuerdos sobre modificaciones o no, según sea el caso, se adoptarán por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Empresa y los trabajadores.

Por el Secretario se extenderá acta con los resultados de las deliberaciones, que será autorizada con la firma de todos los componentes de la Comisión.

El tiempo invertido por los Representantes de los Trabajadores en la celebración de reuniones de esta Comisión o en llevar a la práctica los acuerdos que por la misma se adopten, no se computará con cargo al crédito de horas legalmente establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 74.-

Excepcionalmente, la Comisión Paritaria se podrá reunir, con carácter extraordinario, cuando ambas Representaciones estén de acuerdo sobre la necesidad de celebración de la reunión. La reunión podrá ser solicitada por cualquiera de las Representaciones con una antelación mínima de 72 horas hábiles.

En estas reuniones extraordinarias se tratarán aquellas reclamaciones que por su urgencia no pudiesen esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

INFORMACION**Artículo 75.-**

La Comisión Paritaria tendrá acceso a la información que considere necesaria de los Departamentos Técnicos de la Empresa. Dicha información quedará sujeta al sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES**Artículo 76.- Reclamaciones sobre Métodos y Tiempos.-**

Antes de plantear una reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, el empleado utilizará el procedimiento de reclamación ante la Compañía que se desarrolla en el artículo siguiente.

Las reclamaciones se formularán en el juego de impresos que le serán facilitados por la Empresa. Dicho juego de impresos será único, tanto para la fase inicial como para la reclamación ante la Comisión Paritaria.

Constará del número de copias suficientes para que pueda tramitarse la reclamación ante la Comisión Paritaria, en la forma que se indica en el artículo 78, si el empleado no considera satisfactoria la respuesta de la fase inicial.

Artículo 77.- Procedimiento Inicial sobre Reclamaciones de Métodos y Tiempos.-

Si un trabajador tiene dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desea formular una queja, deberá ponerlo en conocimiento de su encargado o superior, quien se asegurará que las condiciones de trabajo del operario son las que corresponden a los estudios de Ingeniería Industrial y que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para desarrollar el trabajo que tiene encomendado.

El encargado, ante una petición razonada, y vista la información recibida, informará a su vez, verbalmente, al interesado sobre el contenido de su trabajo, en base a la documentación de la Empresa que, en cada caso, resulte aplicable.

Queda entendido que en aquellos casos en que una operación concreta sea ejecutada por un equipo de trabajo, la respuesta del encargado se dará al empleado reclamante referida al equipo del que forma parte.

Ante una posible discrepancia del trabajador, el encargado recabará la presencia del Departamento de Ingeniería Industrial de la Planta para resolverla.

Si finalmente la reclamación no queda resuelta a satisfacción del empleado en el plazo de 10 días laborables, éste podrá presentar su reclamación ante la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos en el plazo de 5 días desde que recibió la comunicación.

Artículo 78.-

El trabajador que, habiendo agotado la vía establecida en el artículo anterior para efectuar reclamaciones sobre Métodos y Tiempos, no encontrase satisfactoria la respuesta de la Empresa, podrá presentar su reclamación por escrito ante la Comisión Paritaria, de acuerdo con los siguientes trámites:

1. Preparación de la Reclamación.-

Se formalizará utilizando las copias necesarias del juego de impresos usado en la fase inicial.

La reclamación se basará en los mismos hechos que dieron lugar a la reclamación interna.

La reclamación se interpondrá en un plazo de 5 días a partir de la fecha en que le hubiese sido comunicada por la Empresa la resolución a través del Procedimiento Interno.

2. Presentación de la Reclamación:

La hará personalmente el trabajador a su mando inmediato, entregándole debidamente diligenciadas las hojas correspondientes del impreso de reclamación.

El mando admitirá siempre la reclamación, devolviendo uno de los ejemplares firmado y fechado para que le sirva de justificante y procediendo a dar a los dos ejemplares restantes el curso que se establece en los párrafos siguientes.

3. Tramitación por parte del Mando:

El mando que recibió la reclamación enviará los dos ejemplares de la misma, visados, a Relaciones Laborales Local, en el plazo de 2 días laborables, contados desde la fecha en que el trabajador le entregó la reclamación. Relaciones Laborales Local actuará de la siguiente forma:

Uno de los dos ejemplares lo enviará a la Gerencia de Relaciones Laborales, para su conocimiento, y el otro a la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.

Artículo 79.-

Para que una reclamación sobre Métodos y Tiempos pueda ser admitida a trámite por el Comité Paritario, deberá reunir las siguientes condiciones:

- Que el reclamante acredite haber utilizado y agotado el procedimiento del Artículo 68 y que su petición hubiese sido resuelta desfavorablemente por la Compañía.
- Que la misma reclamación no haya sido presentada al Comité y resuelta por éste, con anterioridad.

Para poder reproducir una reclamación deberán transcurrir, por lo menos, seis meses.

TITULO VII

CAMBIOS Y TRASLADOS DE PUESTOS DE TRABAJO

SECCION PRIMERA: GENERALES

Artículo 80.- Definición.-

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos y traslados dentro de la Empresa o de cada uno de sus centros de trabajo realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio. Puestos de trabajo son los enunciados en el Anexo Número Tres, del presente Convenio y recogidos en los distintos grados salariales expresados en el referido Anexo, así como los puestos de nueva creación de los cuales tendrá conocimiento la Comisión Paritaria de Valoración.

La lista de los puestos de trabajo se entiende como enunciativa y no exhaustiva.

La movilidad se clasifica:

... Por su contenido o alcance: en geográfica y en funcional.

... Por su duración: en provisional o definitiva.

Artículo 81.- Movilidad Geográfica.-

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en las condiciones de realización de las mismas, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta movilidad se considerará a la vez definitiva, entendiéndose como tal la que contempla el número 1 y 2 del citado artículo 40, y como provisional, la establecida en el número 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 que esta Compañía tiene establecidos.

Artículo 82.- Movilidad Funcional.-

La movilidad se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

SECCION SEGUNDA: CAMBIOS PROVISIONALES

Artículo 83.- Definición.-

Son cambios provisionales aquéllos que se realicen por un período de tiempo inferior a seis meses consecutivos naturales en un año o los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores cuya movilidad haya sido llevada a cabo debido a recolocación por limitaciones médicas, reconocidas por el Servicio Médico de Empresa. En estos casos no se consolidarán los puestos de trabajo.

Artículo 84.- Fin de la Provisionalidad.-

a) La provisionalidad finalizará cuando:

... Transcurra el plazo fijado en el artículo anterior.

... 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 al puesto de origen.

SECCION TERCERA: CAMBIOS DEFINITIVOS

Artículo 85.- Definición.-

Se considerarán como tal, aquéllos que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter continuado y permanente.

SECCION CUARTA: CRITERIOS GENERALES

Artículo 86.-

Sobre la base de que los cambios de puestos de trabajo se efectúen de una forma racional y de acuerdo con las necesidades de cada momento, se pactan las normas que serán de aplicación general para todos los casos, salvo las excepciones que expresamente figuren en este Título.

Las normas de aplicación general son las siguientes:

- Los cambios de puestos de trabajo se efectuarán dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.
- A los efectos previstos en el presente Título, se considerarán Grupos Profesionales a los siguientes:

Personal obrero y subalterno:

- Peones.
- Especialistas en grados 2, 3, 4 y 5.
Mozos especialistas de almacén
Subalternos en grados 2, 3, 4 y 5.
- Especialistas en grados 5, 6 y 7.
Subalternos en grados 3, 6 y 7.
Oficiales en grados 5, que no sean de Mantenimiento.
- Subalternos en grados 7 y 8.
Oficiales en grados 6, 7, 8 y 9 con las limitaciones derivadas o exigidas por su especialidad.

Personal Administrativo:

- Auxiliares administrativos.
- Oficiales administrativos y cajeros.
- Jefes administrativos.

Personal Técnico no Titulado:

- Técnicos no titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

Personal Técnico Titulado:

- Técnicos titulados, con las limitaciones derivadas y exigidas por su especialidad.

3. Cuando sea de aplicación, los cambios de puesto de trabajo se realizarán entre personal que se ofrezca voluntario o siguiendo el criterio de antigüedad, entre los operarios cuya movilidad sea necesaria.

4. Los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados preferentemente por empleados voluntarios que tengan el grado salarial que corresponda a dicho puesto.

Si lo dicho en el párrafo anterior no fuera posible, se respetará el salario más alto cuando el puesto de trabajo a ocupar tenga un nivel salarial inferior y si el cambio es a un puesto superior, se pagará la diferencia salarial mientras dure dicho cambio.

5. Cuando el cambio de puesto se realice a un puesto de trabajo de nueva creación, o de contenido totalmente distinto, o que no haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador, se le facilitará un período de adaptación que, en función de la dificultad del puesto, se establece del siguiente modo:

Personal obrero:	7 días. (Se exceptúa de este grupo a los profesionales de oficio, que tendrán un período de adaptación de 15 días, así como a los mozos especializados de almacén que tendrán el mismo período de adaptación.)
Personal Subalterno:	15 días.
Personal Administrativo:	20 días.
Personal Técnico Titulado o sin Titular	30 días.

Para los cambios provisionales superiores a un mes, se aplicarán criterios de rotación, al objeto de evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores. Los cambios inferiores se acumularán hasta completar dicho período.

SECCION QUINTA: CAUSAS DE LA MOVILIDAD

Artículo 87.-

Se reconocen como causas que dan origen a cambios de puestos de trabajo las siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador.
- Por necesidad del servicio y/o conveniencia de la Empresa.
- Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- Por cualquier otra causa prevista por las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

Artículo 88.- Movilidad a Petición del Trabajador Afectado.-

- La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.
- Si la Dirección de la Empresa accede al cambio de puesto de trabajo, se asignará al trabajador la categoría profesional y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 89.- Movilidad por Acuerdo entre Empresa y Trabajador.-

Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Las partes afectadas podrán requerir los asesoramientos que estimen oportuno.

Artículo 90.- Movilidad por Necesidades del Servicio y/o Conveniencia de la Empresa.-

- En los casos en que por necesidades del servicio y/o conveniencia de la Empresa sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo siguiente.
- En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria.

En el caso de que se produzca empate en la antigüedad en la categoría entre el personal afectado por la movilidad, se seguirán los siguientes criterios:

- Se respetará al más antiguo en la Empresa.
 - Si la antigüedad en la Empresa fuese la misma para dos o varios de los empleados afectados, se respetará a los que tengan mayor antigüedad en el Departamento.
 - Y si se produjese empate en todos los supuestos anteriores, se respetará al de mayor edad.
3. Con objeto de clarificar los conceptos del punto 2 de este artículo, se incorpora a este texto articulado el "Acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio" de 8 de Abril de 1983, que definió los conceptos de Área, Departamento, Línea, Sección y Grupo y que figura bajo Anexo Número Seis (6) de este Convenio.

- Cuando los trabajadores de la línea, sección o grupo afectados por la movilidad tengan categorías profesionales distintas, los criterios de antigüedad se aplicarán tomando como base la antigüedad en la Empresa.
- En el supuesto de que los cambios siendo dentro del mismo departamento fuesen provisionales o afectasen a puestos de mando o responsabilidad, será facultad de la Empresa decidir los trabajadores que efectuarán el cambio.
- Los cambios de puesto de trabajo podrán tener carácter provisional o definitivo según su duración sea inferior o superior a seis meses.

Artículo 91.- Garantías Retributivas.-

De acuerdo con lo establecido en el artículo 90, el cambio de puesto de trabajo tendrá las siguientes garantías retributivas:

- Cambio Provisional a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.**
En estos casos el trabajador conservará el nivel retributivo que tenía antes, si bien durante el tiempo que ocupe el nuevo puesto, y siempre que exceda de dos días laborables consecutivos, percibirá la diferencia retributiva existente entre ambos puestos, desde el primer día.
En los casos en los que proceda un período de adaptación, y mientras perdure el mismo, el trabajador no percibirá la diferencia retributiva superior.
Esta diferencia se eliminará en el momento en que termine la provisionalidad.
- Cambio Provisional a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.**
En estos casos al trabajador se le respetarán las percepciones que tenía antes del cambio.
Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación por otros trabajadores por comparación con la que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.
- Cambio Definitivo a puesto de trabajo de superior valoración retributiva.**
Superado el período de adaptación establecido para el nuevo puesto, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al citado puesto de trabajo.
- Cambio Definitivo a puesto de trabajo de inferior valoración retributiva.**
En estos casos se respetará al trabajador la totalidad de las percepciones que tenía en su anterior puesto de trabajo.

Artículo 92.- Movilidad por disminución de la capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo. Sus causas.-

Un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de capacidad por causas patológicas. El Servicio Médico de Empresa será el único órgano dentro de la Empresa responsable de definir esta situación, fijando el grado de disminución de capacidad del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El Comité de Seguridad e Higiene, entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores disminuidos.

Artículo 93.- Tramitación de las Reclasificaciones por Disminución de Capacidad.-

Sólo estudiará el Servicio Médico de Empresa las peticiones de situación de disminución de capacidad tramitadas:

- A instancias de los Jefes de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca el trabajador, cuando debidamente se justifique la petición.
- A instancia del propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia de los Servicios Médicos de la Seguridad Social.
- A instancia del interesado, previa justificación médica.

Artículo 94.- Normas de Aplicación.-

Una vez que el Servicio Médico haya definido la situación de disminución de capacidad, al productor afectado le serán de aplicación las normas siguientes:

- Desempeñará un puesto de trabajo que sea compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la Empresa y siguiendo las recomendaciones formuladas por el Servicio Médico.
En el caso de varios trabajadores con igualdad de condiciones médicas, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.
- En los casos en que la capacidad disminuida tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no imputable al trabajador o a desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, al trabajador se le garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto, pudiendo la Empresa aplicar un nivel salarial distinto hasta un grado como máximo por debajo del que venía

percibiendo, siempre y cuando dicha capacidad disminuida hubiese sido reconocida por los organismos competentes de la Seguridad Social y el trabajador percibiese por ello la correspondiente indemnización.

SECCION SEXTA: SEGUIMIENTO

Artículo 95.- Reuniones a nivel de Planta.-

Cuando haya que efectuar Cambios o Traslados de Puestos de Trabajo en los que deban aplicarse los criterios del artículo 90.2 de este Convenio, se reunirán los Representantes de Relaciones Laborales y los Responsables de la Planta afectada por los cambios, con dos miembros del Comité de Empresa de dicha Planta que hayan sido designados previamente por dicho organismo colegiado, para comprobar que se siguen los criterios que sobre Cambios y Traslados de Puestos de Trabajo se establecen en este Convenio.

En dicha reunión se comprobará si las personas que se pretende trasladar son las que corresponden por aplicación de las normas del presente Convenio.

La Empresa facilitará información a los citados miembros del Comité de Empresa sobre:

- .. Los criterios aplicados en materia de cambios o traslados.
- .. Relación nominal de personas que van a ser trasladadas.
- .. Fecha en que tendrán lugar los cambios o traslados; así como duración de los mismos y puestos a cubrir, con su grado.

Si en la comunicación de la Empresa no se hiciese constar el tiempo de duración del cambio o traslado, se entenderá que dicho movimiento de personal tiene carácter provisional con la duración máxima que para los mismos se establece en el presente Convenio.

Artículo 96.- Comité de Seguimiento de Cambios y Traslados de Puestos de Trabajo.-

Serán miembros de este Comité los cuatro representantes de los trabajadores y los cuatro de la Empresa que, a su vez, sean miembros de la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio que con independencia de las funciones propias de ésta, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, dentro de la primera quincena de cada mes, de la Dirección de la Empresa, a nivel global, de los cambios y traslados de puestos de trabajo realizados en el mes inmediatamente precedente, con el fin de que puedan ser analizados y con el de estudiar conjuntamente ambas representaciones los problemas surgidos como consecuencia de la aplicación del presente Título del Convenio, para buscar soluciones que eliminen la posibilidad de repetición de los mismos.
2. Recibir información de la Empresa, con periodicidad trimestral, sobre los planes que ésta tenga para la implantación de cambios de importancia en el proceso productivo y/o en su organización interna, que impliquen una posible eliminación de puestos de trabajo.
3. Recibir información semestral sobre los planes específicos de formación del personal afectado por el presente Convenio y velar por el cumplimiento de lo pactado sobre formación.

TITULO VIII

CAMBIOS DE TURNOS DE TRABAJO

Artículo 97.-

El personal relacionado con la producción en la factoría de FORD ESPAÑA, S.A., en Almusafes (Valencia), presta sus servicios en régimen de trabajo a uno, dos o tres turnos.

Situaciones especiales en determinadas áreas pueden ocasionar problemas temporales de producción.

Con objeto de maximizar la utilización de los recursos técnicos y humanos de la Compañía, en las situaciones contempladas en este artículo, se hace necesario efectuar movimientos de personal que llevan implícitos el cambio de turnos (de dos a tres turnos y de tres a dos turnos, etc.).

Artículo 98.-

Para la efectividad de estos cambios de turnos, que afecten a más de un trabajador, se requiere el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Que existan razones técnicas, organizativas o de producción, a juicio de la Compañía, debidamente fundamentadas.

- b) Que se comuniquen con la antelación de 10 días naturales, a la efectividad de los cambios de turnos, a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 99.-

Los cambios de turnos podrán efectuarse dentro o fuera del área habitual de trabajo.

Artículo 100.-

Los criterios para realizar estos cambios de turnos serán los siguientes:

- a) Una vez cumplido el trámite de comunicación a la Representación de los Trabajadores, la Empresa lo comunicará al personal de los departamentos afectados con una antelación mínima de 5 días laborables, y, si se presentan voluntarios, se cubrirán las necesidades con los candidatos.
- b) En caso de que no se presentasen voluntarios, o el número de éstos no fuese suficiente, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grado correspondiente, efectuándose los cambios con los más modernos de entre los afectados.
- c) Preferentemente, los puestos de trabajo a cubrir serán ocupados por empleados que tengan el grado salarial que corresponda a dichos puestos.
- d) Derecho preferente en favor de los trabajadores que cambiasen de turno para volver a su turno original cuando las circunstancias que dieron origen al cambio desaparecieran.
- e) Preferentemente se aplicarán criterios de rotación, para evitar que sean siempre afectados los mismos trabajadores.
- f) En el supuesto de que el cambio de turno llevase implícito un cambio de puesto de trabajo, serán de aplicación las normas previstas en el Título VII.

TITULO IX

ACCION SINDICAL

Artículo 101.-

Los artículos contenidos en este Título tienen carácter provisional y transitorio hasta tanto el poder legislativo del Estado elabore y promulgue la Ley correspondiente, y en consecuencia, quedarán automáticamente derogados a la entrada en vigor de dicha Ley, respetándose, no obstante, las situaciones persistentes a la entrada en vigor de dicha Ley, y que se hayan originado de conformidad con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 102.-

La Dirección de la Empresa está dispuesta a negociar con los Sindicatos reconocidos legalmente en igualdad de trato y condiciones con todos ellos, su representación en el seno de la Empresa, bajo las siguientes condiciones previas:

- a) Que hayan obtenido un porcentaje superior al 20% de votos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa.
- b) Y que acrediten ante la Empresa, en la forma que ésta determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 15% de la plantilla de la Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a renegociar los posibles acuerdos que se alcancen en esta materia, al término del primero año de vigencia del presente Convenio, siempre y cuando los Sindicatos afectados por este artículo acrediten en la forma que la Empresa determine, un grado de afiliación superior al porcentaje del 20% de la plantilla de la Empresa.

Los acuerdos sobre Acción Sindical de fechas 16 de Septiembre de 1981 y 10 de Marzo de 1983, suscritos entre la Dirección de la Empresa y las Centrales Sindicales que reúnan los requisitos del Convenio de 1981, seguirán en vigor durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 103.-

A petición de los Sindicatos legalmente reconocidos y que suscriban acuerdos con la Dirección de la Empresa sobre las bases plasmadas en el artículo anterior, se facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual de los trabajadores afiliados.

TÍTULO X

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

SECCION PRIMERA: DEL COMITE DE EMPRESA

Artículo 104.-

El Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A. es el órgano representativo y colegiado del conjunto de sus trabajadores, para la defensa de sus intereses, que se halla constituido por el número de miembros previsto en la Ley, elegidos por todos los trabajadores de la Empresa, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente la representación del mismo, sin la expresa delegación del pleno del Comité.

Artículo 105.-

La duración de su mandato, el número de sus componentes, la posibilidad de su reelección así como sus competencias, derechos y obligaciones, serán, en todo momento, los que determine la Ley.

Artículo 106.-

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, y elaborará su propio Reglamento de Procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Las relaciones entre Dirección de la Empresa y el Comité, se llevarán a cabo a través de la Gerencia de Relaciones Laborales, por parte de la Dirección, y el Presidente o Secretario por parte el Comité.

SECCION SEGUNDA: DE LAS REUNIONES DEL COMITE

Artículo 107.-

El Comité de Empresa se reunirá cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

La solicitud para las reuniones del Comité de Empresa será cursada por su Presidente o su Secretario a la Dirección de la Empresa con dos días hábiles de antelación como mínimo, salvo en los supuestos excepcionales de negociación colectiva o conflicto generalizado, en cuyos casos se reducirá el plazo convenido a veinticuatro horas.

Artículo 108.-

A la solicitud para las reuniones del Comité, se deberá adjuntar necesariamente la siguiente documentación:

- Si se trata de reuniones convocadas por el propio Presidente o Secretario: nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de sus miembros: copia del Acta suscrita al menos por el tercio de los miembros del Comité que la pidan, nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.
- Si se trata de reuniones convocadas a solicitud de un tercio de los trabajadores representados: copia del Acta suscrita por un tercio de los trabajadores de la plantilla de FORD ESPAÑA, S.A., nota firmada por el Secretario y con el visto bueno del Presidente, en la que se detalle el Orden del Día de los asuntos a tratar, y fecha y hora de su celebración.

Cumpliendo con tales requisitos, la Dirección de la Empresa dará las instrucciones necesarias y precisas para autorizar la salida de los miembros del Comité de sus respectivos puestos de trabajo, a fin de que, con cargo a las 40 horas, puedan asistir a la reunión del Comité sin perjuicio de que, a niveles individuales, existan imperiosas e inaplazables razones de tipo productivo o técnico que puedan impedir la salida del puesto de trabajo de algún miembro del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa cursará la oportuna comunicación a las actividades correspondientes, al efecto de que los mandos inmediatos de los miembros del Comité conozcan tal circunstancia y les faciliten la salida del puesto de trabajo.

SECCION TERCERA: VACANTES, SUSTITUCIONES Y REVOCACIONES

Artículo 109.-

Las vacantes, sustituciones y revocaciones de los miembros del Comité que procedan conforme a derecho, serán comunicadas con carácter inmediato a la

Dirección de la Empresa, además de ser comunicadas a la Autoridad Laboral y publicadas en los tabloneros de anuncios.

En los supuestos en que se produjera alguna vacante entre los miembros del Comité de Empresa debida a excedencia, se procederá a la sustitución de la vacante conforme a lo dispuesto en la Ley; si en tal situación de sustitución se produjera la reincorporación del miembro del Comité sustituido, el sustituto cesaría como miembro del Comité y las garantías a que se hace referencia en los artículos 46-1, 56-2 y 68-c de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, se distribuirán, entre el sustituto y el sustituido, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo por parte de cada uno de ellos.

SECCION CUARTA: DE LAS FUNCIONES INDIVIDUALES

Artículo 110.-

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá atribuirse su representación, sin contar con la previa y expresa delegación del mismo, que constará en el acta correspondiente.

El Comité de Empresa remitirá a la Dirección de la Empresa, certificación de toda acta en la que conste delegación expresa a cualquiera de sus miembros.

La falta de cualquier requisito formal de dicha acta implicará la nulidad de la delegación.

Artículo 111.-

El ámbito geográfico de las funciones a realizar por los miembros del Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A., conforme a lo dispuesto en esta Sección Cuarta del Título X, será preferentemente la propia planta en la que presten sus servicios laborales.

Artículo 112.-

El ámbito funcional se circunscribirá a las siguientes actuaciones:

- Atender consultas y reclamaciones de índole laboral de los trabajadores de su planta, fuera de las horas de trabajo efectivo de dichos trabajadores, y sin alterar el normal proceso productivo, cuando éstas no hayan sido resueltas adecuadamente por los superiores, a través de los procedimientos internos existentes en la Empresa.
- Informar a los trabajadores de su planta sobre asuntos de interés colectivo, fuera de las horas de trabajo efectivo de los mismos, y sin alterar el normal proceso productivo.

A tales efectos, cuando un miembro del Comité de Empresa dé una información a nivel personal, deberá hacerlo constar previamente ante quienes está informando, asumiendo, en dicho caso, y también a nivel personal, las responsabilidades en que pudiese incurrir.

- Contactar con otros miembros del Comité de la misma planta para intercambiar información de interés laboral colectivo.

Si estos contactos tuvieran que producirse entre miembros del Comité de distintas plantas, los mismos se llevarán a cabo por un miembro del Comité de cada una de las plantas, hasta un máximo de dos miembros del Comité.

- Trasladar a las Comisiones de Trabajo del Comité de Empresa cuantas cuestiones sean de la competencia de dicho órgano colegiado, colaborando en su solución.

Artículo 113.-

Para el ejercicio de las funciones previstas en la presente Sección Cuarta, los miembros del Comité de Empresa se atenderán a los siguientes requisitos:

- Comunicar por escrito, a través de su superior inmediato, al Representante de Relaciones Laborales de su planta, en los impresos que a tales efectos facilitará la Dirección de la Empresa, y con una antelación mínima de una hora, el asunto o la función concreta a realizar, y si la misma fuera la actividad prevista en el apartado c) del artículo anterior, expresarán, además, los nombres de los asistentes.
- Justificar, a través de su superior inmediato, al Representante de Relaciones Laborales de su planta, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

El miembro del Comité de Empresa, cumplidos los requisitos antes señalados, saldrá de su puesto de trabajo, salvo en supuestos excepcionales en los que existieren imperiosas e inaplazables razones de índole técnica o productiva que impidan la salida del puesto de trabajo.

SECCION QUINTA:
ACTIVIDADES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 114.-

Como regla general, las actividades a realizar por el Comité de Empresa fuera del centro de trabajo, se ejecutarán por su Presidente y/o Secretario, y en su ausencia,

por el Presidente y/o Secretario suplentes, a quienes podrán acompañar como máximo otros dos miembros del Comité.

Para ello, se sujetarán a los siguientes requisitos:

- Comunicarán a la Dirección de la Empresa con dos días laborables de antelación, salvo casos excepcionales y urgentes, la realización de los asuntos concretos que le fueron encomendados por el Comité de Empresa. Previa justificación fehaciente de la necesidad, la Dirección de la Empresa autorizará la salida fuera del centro de trabajo.
- Asegurarán que, simultáneamente, no hayan más de cuatro miembros del Comité (incluidos Presidente y Secretario, o sus sustitutos) fuera del centro de trabajo.
- Justificarán ante la Dirección de la Empresa, el tiempo empleado en la ejecución de tales actividades.

Artículo 115.-

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a asistir a congresos, asambleas, reuniones, seminarios y cursos de formación sindical a los que fueren reglamentariamente convocados por la Central Sindical a la cual pertenezcan, y todo ello con cargo a su reserva de 40 horas mensuales.

Para hacer uso de tal derecho, será obligación inexcusable que la propia Central Sindical a la que está afiliado el miembro del Comité de Empresa, a través de su legal representante solicite para su afiliado autorización por escrito firmado autógrafamente, a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 3 días y haciendo constar la fecha, horario y duración prevista de la actividad, así como el lugar donde las misma deba desarrollarse.

Cuando se den estas circunstancias, la Dirección de la Empresa autorizará la asistencia, con los siguientes límites:

- Hasta un máximo de diez miembros del Comité de Empresa en sus horas de trabajo.
- Si para la celebración de cualquiera de dichas actividades coincidiesen en las mismas fechas dos o más convocatorias, sólo se autorizará la recibida en primer lugar.
- Y siempre que no existan razones imperiosas e inexcusables derivadas del proceso productivo o técnico o que no estuviesen suficientemente justificados los motivos alegados.

En el supuesto en que se autoricen este tipo de actividades, los miembros del Comité asistentes a las mismas, deberán justificar por escrito ante la Dirección de la Empresa el tiempo empleado en tales actividades.

SECCION SEXTA: LOCAL DEL COMITE

Artículo 116.-

El Comité de Empresa, cuando se reúna dentro de fábrica, lo hará necesariamente en el local que, a tal efecto, le tiene concedido la Empresa.

La concesión de dicho local se ha hecho a título civil de precario, excluyéndose toda clase de arrendamientos.

El Comité de Empresa se hace responsable del orden interno que debe observarse en dicho local, así como de su conservación, maquinaria y enseres del mismo.

Corresponde al Comité de Empresa programar la utilización del local para sus distintas actividades. La Empresa se hará cargo de la limpieza y mantenimiento de dicho local.

A requerimiento de la Dirección, el Comité de Empresa le facilitará el acceso al mismo.

Artículo 117.-

Los locales que en la actualidad tienen asignados los miembros del Comité de Empresa en las distintas plantas, mientras no sean asignados a las Centrales Sindicales signantes del acuerdo de Acción Sindical, continuarán siendo utilizados por los mismos, de acuerdo con las prácticas existentes.

SECCION SEPTIMA: COMISION NEGOCIADORA

Artículo 118.-

El Comité de Empresa designará de su seno la Representación Social de la Comisión Negociadora que, conjuntamente con la Representación de la Empresa, será el órgano con capacidad para negociar el Convenio Colectivo de Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

SECCION OCTAVA: REPRESENTACION DEL COMITE Y RECLAMACIONES COLECTIVAS ANTE LA JURISDICCION LABORAL

Artículo 119.- Comité de Empresa-Representación.-

El Comité de Empresa de FORD ESPAÑA, S.A., delega expresamente en las personas que en cada momento ostenten los cargos de Presidente y Secretario, respectivamente, de dicho Órgano Colegiado para, en nombre de éste, realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc., y cualquiera que sea su grado e instancia, enumerándose a título meramente enunciativo: Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Magistratura de Trabajo, Juzgados Comarcales, Municipales, de Distrito, de Primera Instancia e Instrucción, Audiencias Provinciales, Territoriales, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, cualquiera sea su Sala y Sección.

Artículo 120.- Reclamaciones Colectivas ante la Jurisdicción Laboral.-

Al objeto de adecuar la Representación de los Trabajadores ante el IMAC y otros Organismos Oficiales, en el supuesto de que cinco o más empleados afectados por un mismo problema acudiesen ante la jurisdicción competente en defensa de sus presuntos derechos, las comparecencias personales ante el Organismo correspondiente (IMAC, Magistratura, etc.) las realizará en nombre y representación de los trabajadores afectados el que tenga mayor antigüedad en la Empresa o el que los reclamantes designen, quedando expresamente facultado para realizar cualquier diligencia de carácter personal en todo tipo de procedimientos judiciales, sean de jurisdicción voluntaria o contenciosa, administrativos, laborales, etc. y cualquiera que sea su grado e instancia.

En el supuesto de que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación no considerase que la representación otorgada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior fuese suficiente (por no estimar dicha representación conforme al último párrafo del artículo 9 del R.D. 2756/79, de 23 de Noviembre), la Empresa facilitará a los reclamantes la posibilidad de otorgar la representación requerida, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de celebración del Acto de Conciliación.

Una vez cumplidos por los reclamantes los requisitos de los párrafos anteriores, si en las 48 horas anteriores a la fecha de celebración del Acto de Conciliación la Empresa no les hubiese facilitado la posibilidad de otorgar la representación por conducto notarial, el trabajador reclamante quedará en libertad de acudir a dicho Acto.

Al trabajador que ostente la representación a que se refiere este artículo no se le descontarán las horas que utilice en el desempeño de dicha representación, previa justificación del uso de las mismas y con independencia del resultado final de la reclamación."

TITULO XI

DEL DERECHO DE REUNION

Artículo 121.- Asambleas de Trabajadores.-

- Los trabajadores de FORD ESPAÑA, S.A. tienen derecho a reunirse en Asamblea en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de Marzo) y que son los reseñados en el presente Título.
- La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren incluidos en el Orden del Día. La presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.
- Dado que Ford España, S.A. tiene establecido un sistema de trabajo a turnos, no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla en una sola Asamblea sin perjuicio ni alteración en el normal desarrollo de la producción, en consecuencia, la Asamblea se celebrará en diversas reuniones parciales que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, salvo pacto en contrario.

Artículo 122.- Lugar de Reunión.-

- El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que circunstancias excepcionales lo impidan, y la Asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección de la Empresa.
- Ford España, S.A. facilitará el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos:
 - Si existen circunstancias excepcionales que lo aconsejen.

- b) Si no se cumplen las disposiciones del presente Título.
- c) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Esta salvedad no será de aplicación en las Asambleas informativas sobre Convenios Colectivos.
- d) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna Asamblea anterior.

Artículo 123.- Convocatoria.-

La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, la que acusará recibo de la misma.

Artículo 124.- Votaciones.-

En cuanto a votaciones, se estará a lo dispuesto en el Artículo 80 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO XII

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 125.- Comité de Seguridad e Higiene.-

Dentro de las funciones y facultades que la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo confiere al Comité Central de Seguridad e Higiene como órgano colegiado y a sus miembros individualmente, la Empresa revisará, en el seno de dicho Comité los procedimientos actualmente en vigor para tratar de mejorar aspectos susceptibles de un mejor funcionamiento y que sean de interés mutuo para ambas Representaciones.

Artículo 126.- Comisión para el Fomento de la Salud

Sin perjuicio de las funciones que la Ley y el Convenio Colectivo encomiendan al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las partes firmantes, conscientes también de la necesidad de fomentar y difundir entre los empleados cuantos aspectos guarden relación con la salud en general, constituyen en Ford España, S.A. la Comisión para el Fomento de la Salud con las siguientes funciones:

1. Analizar y estudiar la problemática sanitaria del personal de la Empresa, en su conjunto, mediante las técnicas adecuadas.
2. Difundir entre los empleados cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud.
3. Organizar charlas, coloquios, y difundir y publicar sus conclusiones, sobre problemas concretos que afecten o puedan afectar a los empleados, tales como los factores de riesgo (tabaquismo, alcoholismo, enfermedades cardiovasculares, drogodependencias, etc).
4. Cooperar decididamente en la erradicación de hábitos nocivos para la salud.
5. Formular recomendaciones, y potenciar campañas, para el mejor cumplimiento de los anteriores fines, siguiendo sus resultados.

Artículo 127.-

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres de los cuales serán nombrados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, y otros tres por la Dirección de Relaciones Industriales.

La Comisión designará de su seno un Presidente y un Secretario, y deberá reunirse, si se pretende que sea operativa, al menos una vez al mes.

La asistencia a sus reuniones debe ser obligatoria salvo excusa justificada que apreciará el Presidente.

TITULO XIII

FORMACION

Artículo 128.- Formación.-

Ambas Representaciones reconocen, como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Consciente de ello, se sienta el principio de que la formación que se facilita en Ford España, S.A. de acuerdo con las necesidades de la Empresa, está abierta a todos los empleados de la Compañía sin discriminación de ninguna clase y con las

únicas limitaciones, para acceder a ella, de la capacidad y conocimiento previos, que serán acreditados individualmente.

Es política de la Dirección de la Compañía, el proporcionar la formación adecuada a cada uno de sus empleados, a través de programas de formación y entrenamiento a todos los niveles, con el fin de capacitar a sus empleados para el buen desarrollo de su trabajo diario y en especial para aquellos casos en que deban de cambiar de puesto de trabajo.

De forma especial, se cuidará por todos los responsables, la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, traslado y reasignado a otros puestos.

A través de un análisis minucioso, se determinan las necesidades de formación en base a las cuales se elabora el plan adecuado, con el fin de que los trabajadores alcancen los conocimientos necesarios para el buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como para su posible progreso en la Compañía.

Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de profesionales de oficio, técnicos y formación de mandos, se procurarán, en la medida que sea posible, utilizar recursos propios, técnicos y humanos de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, con una periodicidad semestral, facilitará al Comité de Empresa, a través de su Secretario, los planes de formación profesional correspondientes a dichos periodos, a los efectos legales oportunos.

TITULO XIV

COMISION CONSULTIVA Y DE PARTICIPACION

Artículo 129.-

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los empleados de FORD ESPAÑA, S.A. y la Dirección de la Empresa, se crea una comisión, constituida por 10 miembros, 5 por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la Empresa en cuanto a posición en el mercado, situación financiera, calidad y productividad.

Aportar sugerencias sobre planes generales de desarrollo en la Compañía en materias tales como lanzamientos de nuevos modelos, evolución de la plantilla e introducción de nuevas tecnologías.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa señalar el lugar y la fecha de las reuniones, que serán al menos de tres al año, especificando por escrito los temas a tratar.

El Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores, será quien designe de entre sus miembros a los componentes de dicha representación.

TITULO XV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 130.-

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la Empresa.

Artículo 131.-

Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 132.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 133.-

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la Empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.
9. Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

Artículo 134.-

Se califican como muy graves las faltas siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
7. La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.
8. Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.
10. Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.
11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
13. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
14. Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.
15. El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.
16. La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la Empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.
17. Las derivadas de lo previsto en los números 3 del artículo 132 y 3, 5 y 8 del artículo 133.

Artículo 135.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
2. Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro del centro de trabajo
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
 - Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.
 - Despido disciplinario

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

ANEXO NUMERO UNO TABLAS SALARIALES

T A B L A I

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL	D E S G L O S E							HORAS EXTRAS		OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES							
		DIA HORA	Salario Base	Caren- cia Incen- tivos	Movili- dad	Asisten- cia	Puntualidad	Pagas Extras		En días laborables	En Domingos y Festivos	PERSONALES			DE PUESTO			
								Julio	Navidad			Antigüedad		Plus de Nocturnidad	Plus Turnos Especiales			
												Día	Paga Julio		Paga Navidad	Por Hora	Por Hora	
								Sab	Dom			Fest						
1	1.653.770	D	2.263	1.791	336	336	336	66.812	66.812	1.674	1.914	113	1.668	1.668	117	550	625	700
		H	292,00	231,10	43,35	43,35	43,35											
2	1.672.648	D	2.289	1.814	339	339	339	67.575	67.575	1.694	1.936	114	1.687	1.687	118	550	625	700
		H	295,35	234,06	43,74	43,74	43,74											
3	1.694.558	D	2.319	1.836	344	344	344	68.460	68.460	1.716	1.961	116	1.709	1.709	120	550	625	700
		H	299,23	236,90	44,39	44,39	44,39											
4	1.713.217	D	2.343	1.858	348	348	348	69.214	69.214	1.735	1.983	117	1.728	1.728	121	550	625	700
		H	302,32	239,74	44,90	44,90	44,90											
5	1.779.729	D	2.435	1.930	361	361	361	71.901	71.901	1.802	2.060	122	1.795	1.795	126	550	625	700
		H	314,19	249,03	46,58	46,58	46,58											
6	1.953.749	D	2.672	2.118	397	397	397	78.931	78.931	1.978	2.261	134	1.970	1.970	138	550	625	700
		H	344,77	273,29	51,23	51,23	51,23											
7	2.072.952	D	2.835	2.248	421	421	421	83.747	83.747	2.099	2.399	142	2.090	2.090	146	550	625	700
		H	365,81	290,06	54,32	54,32	54,32											
8	2.136.800	D	2.923	2.316	434	434	434	86.327	86.327	2.164	2.473	146	2.155	2.155	151	550	625	700
		H	377,16	298,84	56,00	56,00	56,00											
9	2.233.161	D	3.055	2.419	454	454	454	90.220	90.220	2.261	2.584	153	2.252	2.252	158	550	625	700
		H	394,19	312,13	58,58	58,58	58,58											
10	736.605	D	1.008	797	150	150	150	29.759	29.759									
		II	130,06	102,84	19,35	19,35	19,35											

Esta tabla está calculada sobre una jornada teórica de 1.720 horas 15 minutos para 1.990 y se aplicará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 16 del Convenio y el Calendario Laboral incorporado al mismo. Incremento General 7%.

T A B L A II

GRADO	SALARIO BRUTO ANUAL (MENSUAL)	D E S G L O S E						HORAS EXTRAS		OTROS COMPLEMENTOS			
		Salario Base	Carencia Incentivos	Movilidad	Asistencia	Puntuabilidad	Pagas Extras		semanales en ESTD UZ	En Domingos y Festivos	Antigüedad		
							Julio	Navidad			Mensual	Paga Julio	Paga Navidad
1	1.640.989 (125700)	819.182 (68265)	441.098 (36758)	82.706 (6892)	82.706 (6892)	82.706 (6892)	66.296	66.296	1.662	1.899	3.413	1.655	1.655
2	1.675.534 (128346)	836.427 (69702)	450.384 (37532)	84.447 (7037)	84.447 (7037)	84.447 (7037)	67.692	67.692	1.697	1.939	3.485	1.690	1.690
3	1.789.142 (137048)	893.140 (74428)	480.921 (40077)	90.173 (7514)	90.173 (7514)	90.173 (7514)	72.281	72.281	1.812	2.070	3.721	1.804	1.804
4	1.913.447 (146570)	955.193 (79599)	514.334 (42861)	96.438 (8036)	96.438 (8036)	96.438 (8036)	77.303	77.303	1.938	2.214	3.980	1.930	1.930
5	2.148.462 (164572)	1.072.512 (89376)	577.506 (48126)	108.282 (9024)	108.282 (9024)	108.282 (9024)	86.798	86.798	2.175	2.486	4.469	2.167	2.167
6	2.477.318 (189762)	1.236.677 (103056)	665.903 (55492)	124.857 (10405)	124.857 (10405)	124.857 (10405)	100.084	100.084	2.508	2.867	5.153	2.498	2.498
7	2.897.321 (221935)	1.446.343 (120528)	778.800 (64900)	146.025 (12169)	146.025 (12169)	146.025 (12169)	117.052	117.052	2.934	3.353	6.026	2.921	2.921
8	3.359.748 (257357)	1.677.186 (139765)	903.100 (75258)	169.331 (14111)	169.331 (14111)	169.331 (14111)	135.734	135.734	3.402	3.888	6.988	3.388	3.388

Esta tabla está calculada sobre una jornada teórica de 1.728 horas 15 minutos para 1.990 y se aplicará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 16 del Convenio y el Calendario Laboral incorporado al mismo. Incremento General 7%.

ANEXO NUMERO DOS

GRUPOS DE POBLACIONES A QUE SE REFIERE EL ART. 46 DEL PRESENTE CONVENIO

GRUPO 1:	Alacúas Alginet Alicira Alabat de la Ribera Barraca de Aguas Vivas Benetiser Benimodo Benicull Carcagente Fortaleny Llaurí Mareny de Barraquetes Mareny Blau Mislata Montserrat Nazaret Paiporta Picaña Calicanto Carlet Chirivella Corberá de Alcira	Cuart de Poblet Cullera El Palmar El Perelló El Vedat de Torrente Favareta Picassent Perellonet Poliñá del Júcar Puebla Larga Riola Sueca Turis Torrente Valencia La Barraca Parque de Alcosa Las Palmeras Pinedo La Torre Castellar El Saler Horno Alcedo
GRUPO 2:	Alabat de Sorells Alboraya Alcudia de Carlet Aldaya Almácer Barcheta Benaguacil Benicalap Benimamet Benimaclet Benifairo de Valldigna Bonrepós Buñol Burasot La Cañada Cheste Borbotó Carpesa Enova Foyos Jaraco La Eliana Liria	Losa de Obispo Marises Marines Manuel Meliana Paterna Pedraja Puebla de Vallbona Rafelguaraf Ribarroja Señera Simat de Valldigna Tabernes Blancues Tabernes de Valldigna Villamarchante Villar del Arzobispo Guadasuar Yatova Chiva Godella Jeresa San Juan de Enova Villanueva de Castellón
GRUPO 3:	Ador Alberique Albuixech Alfara del Patriarca Almoines Alquería de la Condesa Antella Bellreguard Beniopa Benimuslem Benivedrà Daimuz Denia El Puig Emperador Gandía Grao de Gandía Gabarda Masalavés Masamagrell Masarochos Moncada Oliva Palma de Gandía Puebla de Farnals Puzol Pego Potries Rafelcofer Rafelbuñol Rocafort Alfahuir Canals	Rotova Museros Serra Sumacarcel Terrateig Vergel Benijaró Benifá Alcalalí Cárcer Tous Aicántara del Júcar Gilet Luchente Pinet Playa del Puig Godella Bétera Játiva Genovés Montaverner Torrella Chella Alcudia de Crespins Lugar Nuevo de Fenollés Anna Cuatretonda Ayacor Enguera Bocairente Jarafuel Bolbaite
GRUPO 4:	Puerto de Sagunto Sagunto Villavieja Vall de Uxó Playa de Canet Faura Benifairó Valls	

ANEXO NUMERO TRES

ASIMILACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES Y GRADOS SALARIALES

RELACION DE PUESTOS ASIMILADOS ECONOMICAMENTE A TABLA SALARIAL I

<u>PUESTOS</u>	<u>AMBITO</u>	<u>CATEGORIA</u>
	<u>Grado: 1</u>	
Padr. de Limpieza	Toda la Compañia	Padr.
	<u>Grado: 2</u>	
Oper. Lavado Contenedores	Motores	Especialista
Oper. Limpieza Máquinas	Motores	Especialista
Oper. Equipos Tratamiento Superficies	Motores	Especialista
Oper. Comprobación Manual	Motores	Especialista
Oper. Montaje y Submontaje	Motores	Especialista
Oper. Carga y Descarga	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Desbarbadora	Motores	Especialista
Oper. Prensa Motores	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Brochadora	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Montajes	Motores	Especialista
Oper. "D" Máquina Taladradora-Roscadora	Motores	Especialista
Oper. Montaje y Submontaje	Motores	Especialista
Oper. Equipo Medidas "D"	Motores	Especialista
Oper. Montaje Motor "D"	Motores	Especialista
Oper. Entrada Líneas Tapicarias	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Carrocerías	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Pintura	Especialista
Oper. Limpieza Equipos "D"	Montaje	Especialista
Oper. Lavado Coches "D"	Rel. Industriales	Especialista
Oper. Prensa Pequeñas	Carrocerías	Especialista
Oper. Pintura	Pintura	Especialista
Oper. Submontajes "D" - Pedalera	Montaje	Especialista
Oper. Montaje "D"	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "D"	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "D" Consola	Montaje	Especialista
	<u>Grado: 3</u>	
Ordenanza "C"	Ventas	Ordenanza
Ordenanza "C"	Recambios	Ordenanza
Mozo Almacén "C"	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Almacén
Mozo Recolección y Empaquetado "C"	Recambios	Mozo Esp. Almacén
Mozo "C" Ventanilla Almacén	Motores	Mozo Esp. Almacén
Mensajero "C"	Carrocerías	Ordenanza
Mozo "C" Stocks	Recambios	Mozo Esp. Almacén
Oper. Submontaje "C" - Panel Instrumentos	Montaje	Especialista
Oper. Selección Chatarra	Motores	Especialista
Oper. Selección Herramientas	Motores	Especialista
Carretillero	Toda la Compañia	Especialista
Oper. Remolques	Motores	Especialista
Oper. Remolques	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Recolección-Empaquetado	Motores	Especialista
Oper. Contenedores	Motores	Especialista
Oper. Lavado-Desengrasado Piezas	Motores	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Carrocerías	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Montaje	Especialista
Oper. Máquina Limpieza	Recambios	Especialista
Oper. Máquina Limpieza Engrasador	Toda la Compañia	Especialista
Oper. Tractor	Motores	Especialista
Oper. Montaje Tapas y Casquillos	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Man-drinadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Rotativa	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Rotaficadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Fresadora	Motores	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Moladora	Motores	Especialista

POSTOS	AMBITO	CATEGORIA	POSTOS	AMBITO	CATEGORIA
Oper. "C" Máquina-Estan- queidad	Motores	Especialista	Oper. Emisora Radio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. "C" Máquinas-Tala- dradora	Motores	Especialista	Controlador "Pallets"	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. "C" Máquina-Trans- fer	Motores	Especialista	Mozo "B" Almacén Archivo Inactivo	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.
Oper. "C" Máquinas-Bro- chadora	Motores	Especialista	Mozo "B" Almacén Material Oficina	Rel. Industriales	Moz. Esp. Alm.
Oper. "C" Máquinas-Meca- nizado y Torsión Bie- las	Motores	Especialista	Mozo "B" Almacén Zona -- Chequeo	Traf. y Aduanas	Mozo Esp. Alm.
Oper. Equipo Medidas "C"	Motores	Especialista	Mozo "B" Chequeo Reem- bolsado y Empaquetado	Recambios	Mozo Esp. Alm.
Oper. "C" Máquinas-Engra- sado	Motores	Especialista	Oper. Cont. y Seguimien- to Stock Material Pro- ducción	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Actvo.
Oper. Montaje Motor "C"	Motores	Especialista	Coordinador Camiones	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Actvo.
Oper. Almacenamiento Tap- icerías	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista	Controlador Chatarra	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Actvo.
Oper. Estación Servicio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista	Auxiliar Mantenimiento	Ing. Fab. y Mant. Rel. Industriales	Aux. Actvo.
Oper. Estación Servicio	Rel. Industriales	Especialista	Recepcionista Servicios Reprograficos	Rel. Industriales	Aux. Actvo.
Oper. Decapado Pinturas	Ing. Fab. y Mant.	Especialista	Especialista Formatos	Rel. Industriales	Aux. Actvo.
Oper. Limpieza Equipos	Ing. Fab. y Mant.	Especialista	Oper. Máquinas Reprográ- ficas	Rel. Industriales	Reproductor Rep.
Oper. Lavado Coches "C"	Rel. Industriales	Especialista	Oper. Chatarra y Material Rechazo	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Flejadora	Carrocerías	Especialista	Inspector Jardinería	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Enganchador-Empaquetador	Carrocerías	Especialista	Oper. Máquinas Limpieza Carretera	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Chatarra "C"	Carrocerías	Especialista	Oper. Consola Empaquet- do Chatarra	Carrocerías	Especialista
Oper. Tractor-Camión	Carrocerías	Especialista	Oper. Frenas y Conduc- ción	Carrocerías	Especialista
Oper. Camión Pequeno	Carrocerías	Especialista	Relevador "B"	Carrocerías	Especialista
Oper. Acortado Chapa	Carrocerías	Especialista	Relevador "B"	Pintura	Especialista
Oper. Frenas	Carrocerías	Especialista	Reparador "B"	Montaje	Especialista
Oper. Soldadura Puntos- Línea	Carrocerías	Especialista	Oper. "B" Soldadura Pun- tos Carrusel	Carrocerías	Especialista
Oper. Emplastado	Carrocerías	Especialista	Oper. "B" Soldadura La- món	Carrocerías	Especialista
Oper. Soldadura Puntos- Conductor Remolques	Carrocerías	Especialista	Oper. "B" Soldadura Pun- tos-Suelos-Paneles Ig- cort	Carrocerías	Especialista
Oper. Línea Mordazas	Carrocerías	Especialista	Oper. "B" Soldadura-Bas- tidores	Carrocerías	Especialista
Indecador	Carrocerías	Especialista	Oper. "B" Soldadura-Uni- versal	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje-Puertas	Carrocerías	Especialista	Oper. Carga Manual Carri- sel y Conducción	Carrocerías	Especialista
Oper. Pintura Edificios	Pintura	Especialista	Oper. "B" Soldadura Uni- versal y Conducción	Carrocerías	Especialista
Oper. Sellado Juntas	Pintura	Especialista	Oper. "B" Soldadura Uni- versal e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje "C"	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Uni- versal, Conducción e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - - Silencios	Montaje	Especialista	Oper. "B" Soldadura Pun- tos e Inspección	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje "C" -Mol- duras	Montaje	Especialista	Oper. Soldadura Mig	Carrocerías	Especialista
Oper. Montaje "C" Dazi- vabilidades	Montaje	Especialista	Oper. Línea Taladros	Carrocerías	Especialista
Oper. Submontajes "C" - - Burlate y Molduras	Montaje	Especialista	Oper. Estampación nº de Chasis	Carrocerías	Especialista
Oper. Tapicería "C"	Montaje	Especialista	Pintura a Pistola PVC	Pintura	Especialista
Ingomador	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Siste- ma Frano	Montaje	Especialista
Oper. Máquina Coser "C"	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Techo Vialle	Montaje	Especialista
Oper. Pre-ensambla Asian tos De-Anchuras	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Partes Eléctricas	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "C" - - Columna Dirección	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Techo Solar	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "C" - - Palanca Cambio	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Para- bridas	Montaje	Especialista
Oper. Submontajes "C" - - Amortiguadores	Montaje	Especialista	Oper. Tapicerías "B"	Montaje	Especialista
Oper. Empapelado	Montaje	Especialista	Oper. Máquina Coser "B"	Montaje	Especialista
Oper. Encargado Vehículos	Montaje	Especialista	Oper. Máquina Troquelado ra	Montaje	Especialista
Oper. Traslado Vehículos Planta	Montaje	Especialista	Oper. Máquina Alta Pre- sencia	Montaje	Especialista
Oper. Línea Cintas y Mol- duras	Montaje	Especialista	Oper. Montaje "B" Acople Motor	Montaje	Especialista
Archivero	Planif. Mat. y Cont. Producción	Archivero	Oper. Montaje "B" Colum- na Direc.	Montaje	Especialista
Archivero	Anal. y C. Calidad	Archivero	Pulidor-Lijador Universal	Montaje	Especialista
Archivero Planos	Ing. Fab. y Mant.	Archivero	Oper. Material Rechazado	Montaje	Especialista
	Grado: 4		Oper. Clasif. y Distribu- ción Materiales	Montaje	Especialista
Listero	Ing. Fab. y Mant.	Listero	Oper. Coord. Aparcamien- to Vehículos	Traf. y Aduanas	Especialista
Ordenanza "B"	Ventas	Ordenanza	Mozo "B" Almacén Aceites Grasa	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Conductor Camión "B"	Motores	Conductor Camión	Mozo "B" Almacén Barra- -niantas	Motores	Mozo Esp. Alm.
Conductor Transit "B"	Traf. y Aduanas	Chofer Turismo	Mozo "B" Ventanilla Alaa- -cán	Motores	Mozo Esp. Alm.
Almacenero "B"	Recambios	Almacenero	Mozo "B" Ventanilla Alaa- -cán General	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.
Oper. Recargas Almacén	Motores	Especialista	Mozo "B" Expedición Alaa- -cán	Motores	Mozo Esp. Alm.
Oper. Mantenimiento	Motores	Especialista	Mozo "B" Recepción Alaa- -cán	Motores	Mozo Esp. Alm.
Oper. Refrigeración y Sa- -la Máquinas	Motores	Especialista	Mozo "B" Coord. Contena- -doras	Motores	Mozo Esp. Alm.
Oper. Tractor-Grúa	Motores	Especialista	Mozo "B" Control Pistas -Seleccionadas	Motores	Mozo Esp. Alm.
Oper. Inspección Calidad "B"	Motores	Especialista	Mozo "B" Almacén -Tubos y Perfiles	Motores	Mozo Esp. Alm.
Oper. Inspección Calidad "B"	Carrocerías	Especialista			
Oper. Inspección Calidad "B"	Montaje	Especialista			
Oper. "B" Máquinas Trans- -fer	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Torno -Automat.	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Peso -Equilibrado	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Tem- -pladora	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Tala- -dradora	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Nacti- -ficadora	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Tor- -neado Cigtañales	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Puli- -dora	Motores	Especialista			
Oper. "B" Máquinas-Brudi- -dora	Motores	Especialista			
Oper. Montaje Motor "B"	Motores	Especialista			
Oper. Pintura Motor	Motores	Especialista			
Abastecedor de Línea	Toda la Compañía	Especialista			

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Mozo Almacén Chatarra y Material Obsolete	Planif. Mat. y Cont. Producción	Mozo Esp. Alm.	Oper. Inspección Reparación E.A.A.	Montaje	Especialista
Mozo "B" Almacén Planta Mouri	Ing. Fab. y Mant.	Mozo Esp. Alm.	Oper. Control y Reparación Final	Montaje	Especialista
Mozo "B" Almacén Centro Piezas Garantía	Anal y C. Calidad	Mozo Esp. Alm.	Oper. Soldadura-Recuperación	Montaje	Especialista
Mozo "B" Almacén Garaje	Rel. Industriales	Mozo Esp. Alm.	Oper. Pintura-Recuperación	Montaje	Especialista
	<u>Grado: 5</u>		Oper. Chapa-Recuperación Almacenero "A" Aceites Almacenero "A" Materiales Garantía Almacenero "A"	Montaje Motores Motores	Especialista Almacenero Almacenero
Aux. Métodos y Evaluación	Motores	Aux. Advto.	Almacenero "A" Carrocerías	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero
Aux. Paneles Señalización	Motores	Aux. Advto.	Almacenero "A" Pintura	Carrocerías	Almacenero
Aux. "A" Despacho Vehículos	Finanzas	Aux. Advto.	Almacenero "A" Montaje	Almacenero	Almacenero
Aux. Recepción-Expedición Documentación	Finanzas	Aux. Advto.	Almacenero "A" Lavandería	Recambios	Almacenero
Aux. Recepción-Expedición Documentación	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advto.	Almacenero "A" Servicio	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero
Aux. Seguimiento	Ing. Fab. y Mant.	Aux. Advto.	Almacenero "A" Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Almacenero
Oper. Planógrafo	Montaje	Aux. Advto.	Almacenero "A" Materiales	Carrocerías	Almacenero
Oper. Máquina Microfilm y Archivo	Motores	Reprod. Planos	Almacenero "A" Barranqueras	Ing. Fab. y Mant.	Almacenero
Fotógrafo	Rel. Industriales	Fotógrafo	Almacenero "A" Garaje	Rel. Industriales	Almacenero
Fotógrafo Reprografía	Pintura	Fotógrafo	Almacenero "A" Material Oficina	Rel. Industriales	Almacenero
Aux. Laboratorio	Toda la Compañía	Aux. Laboratorio	Almacenero "A" Contenedores Vacíos	Carrocerías	Almacenero
Profesional Ajustador de Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Almacenero "A" Aceites	Carrocerías	Almacenero
Profesional Albañil de Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Almacenero "A" Mantenimiento	Pintura	Almacenero
Profesional Automotriz-Instrumentista Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Almacenero "A" Estación Tanques	Montaje	Almacenero
Profesional Calderero Chorre Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Almacenero "A" Material Rechazo	Montaje	Almacenero
Profesional Calderero -- Horno Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Teletipo	Ing. Fab. y Mant. Carrocerías	Aux. Advto.
Profesional Calderero -- Carpintero Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Teletipo	Toda la Compañía	Aux. Advto.
Profesional Chapista Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Aux. Producción y Planta Vigilante Seguridad Bombero	Rel. Industriales	Vigilante
Profesional Electricista Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Conductor Ambulancia "A"	Rel. Industriales	Chofar Turismo
Profesional Electricista Electrónico Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Reparación Contenedores	Motores	Especialista
Profesional Fresador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Mantenimiento Batallas	Motores	Especialista
Profesional Mandrinador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Mantenimiento Batallas	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Profesional Maquinista de Locomotora Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Inspección Calidad "A" Fundición Thames	Motores	Especialista
Profesional Modelista Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Inspección Calidad "A" Mecanizado Piezas	Motores	Especialista
Profesional Oficial de Mantenimiento Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Inspección Calidad "A" Tratamientos Térmicos	Motores	Especialista
Profesional Pintor Decorador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. Inspección Calidad "A" Chatarras	Motores	Especialista
Profesional Plomero Calfactor Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas-Brochadora Pesada	Motores	Especialista
Profesional Rectificador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas -Escudadora	Motores	Especialista
Profesional Soldador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas -Roscadora	Motores	Especialista
Profesional Tapicero Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas -Mandrinadora	Motores	Especialista
Profesional Tornero Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas -Brochadora	Motores	Especialista
Profesional Verificador Ja.	Toda la Compañía	Oficial Ja.	Oper. "A" Máquinas -Tampadora	Motores	Especialista
Oper. Inspección y Reparación "A" Tapicerías	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Rectificadora	Motores	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Entrega Final	Montaje	Especialista	Oper. "A" Máquinas -Trang	Motores	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Vehículos Pruebas	Montaje	Especialista	Reparador "A"	Motores	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Línea Chasis	Montaje	Especialista	Reparador "A"	Carrocerías	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Línea Tapicerías	Montaje	Especialista	Montaje Motor	Motores	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Entrega Tapicería	Montaje	Especialista	Oper. Máquina Chapa Identificación Vehículos	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Partes Eléctricas	Montaje	Especialista	Oper. Especificaciones - Vehículo	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Post Reparación	Montaje	Especialista	Oper. "Broadcasting"	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Reparación Tapicerías	Montaje	Especialista	Oper. Coordinador Línea Producción	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Excel	Montaje	Especialista	Oper. Selección Sistema Pintura	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Submontaje Chasis	Montaje	Especialista	Oper. Remachado Placa -- Identif.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Per Apriete	Montaje	Especialista	Oper. Refrigeración -P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Horno Reparación	Montaje	Especialista	Oper. Residuos Pintura -P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Línea Entrega	Montaje	Especialista	Oper. Aguas Residuales -P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" Aceptación Final	Montaje	Especialista	Oper. Planta Desionizado --P. Motriz	Ing. Fab. y Mant.	Especialista
Oper. "A" Inspección Volante Línea Tapicería	Montaje	Especialista	Oper. Mantenimiento Mobiliario	Rel. Industriales	Especialista
Oper. "A" Inspección Volante Prueba Agua y -E.R.A.	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad "A" -Prensas	Carrocerías	Especialista
Oper. "A" Inspección Volante Chasis	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad "A" -Proceso	Carrocerías	Especialista
Oper. "A" Inspección Volante Final	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad "A" -Control en Calce	Carrocerías	Especialista
Reparador "A" Línea	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad "A" -Rendimiento Metales	Carrocerías	Especialista
Oper. Control Par de --Apriete	Montaje	Especialista	Oper. Inspección Calidad "A" -Acabado Entrega	Carrocerías	Especialista
Oper. Inspección Acordado Vehículos	Montaje	Especialista			
Oper. Inspección Reparación Prueba de Agua	Montaje	Especialista			

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Oper. Inspección Calidad "A" -Acabado	Carrocerías	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A" -Sistema E.L.	Carrocerías	Especialista
Oper. Coord. Pistas Remedio	Carrocerías	Especialista
Oper. Coord. Transporte	Carrocerías	Especialista
Oper. Coord. Recargo Materiales	Carrocerías	Especialista
Oper. Control Producc. en Línea	Carrocerías	Especialista
Oper. Prensa y Colocación Matrices	Carrocerías	Especialista
Relevador "A"	Carrocerías	Especialista
Relevador "A"	Montaje	Especialista
Oper. Rectificado	Carrocerías	Especialista
Oper. Rectificado y Conducción	Carrocerías	Especialista
Oper. Soldadura Universal "A" -Línea S.L.	Carrocerías	Especialista
Oper. Acabado-Prueba del Agua	Carrocerías	Especialista
Oper. Acabados	Carrocerías	Especialista
Oper. Inspección Calidad "A"	Pintura	Especialista
Fulidor-Reparador	Pintura	Especialista
Relevador "A" Fulido	Pintura	Especialista

Grado: 6

Oper. Universal Bloques	Motores	Especialista
Oper. Especificaciones Vch. Taladros	Planif. Mat. y Cont. Producción	Especialista
Conductor Ambulancia Sn. Aux. Comprobación Ciclo - Materiales	Rel. Industriales Motores	Chofer Turismo Aux. Advo.
Aux. Comprobación Ciclo - Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Aux. Control Producción - Fiscal	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Aux. Proceso Documentación -Consola	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Advo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Carrocerías	Aux. Advo.
Aux. Seguimiento Absentismo	Pintura	Aux. Advo.
Oper. Seguimiento S.V.O.	Planif. Mat. y Cont. Producción	Aux. Organizació
Inspector Prueba Materiales	Motores	Analista 2º Lab.
Inspector Control Procesos Químicos	Motores	Analista 2º Lab.
Profesional Ajustador 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Alhafil 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Automatista-Instrumentista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Calderero Cobro de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Calderero -- Hierro de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Carpintero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Chapista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Electricista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Electricista Electrónico 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Fresador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Mandrinador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Maquinista - Locomotora de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Modelista de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Oficial de - Mantenimiento 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Pintor Decorador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Plomero Calafactor de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Rectificador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Soldador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Tapicero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Tornero de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.
Profesional Verificador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 2a.

Grado: 7

Vigilante Seguridad -Recepción Central	Rel. Industriales	Vigilante
Analista ES Laboratorio Calidad	Anal. y C. Calidad	Anal. 2º Lab
Profesional Ajustador de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Alhafil de 2a.	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Automatista-Instrumentista de 1a.C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Calderero Cobro de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Calderero -- Hierro de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Profesional Carpintero de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Chapista de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista Electrónico 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Fresador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Mandrinador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Maquinista - Locomotora de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Modelista de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Oficial de - Mantenimiento 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Pintor Decorador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Plomero Calafactor de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Rectificador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Soldador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Tapicero de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Tornero de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Verificador de 1a. C	Toda la Compañía	Oficial 1a.

Grado: 8

Profesional Ajustador de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Automatista-Instrumentista de 1a.B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Calderero Cobro de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Calderero -- Hierro de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Chapista de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista Electrónico 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Fresador de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Maquinista - Locomotora 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Modelista de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Oficial de - Mantenimiento 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Plomero Calafactor de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Rectificador de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Soldador de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Tornero de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Verificador de 1a. B	Toda la Compañía	Oficial 1a.

Grado: 9

Profesional Ajustador de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Automatista-Instrumentista 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Electricista Electrónico de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Fresador de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Modelista de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Oficial de - Mantenimiento de 1a.A	Toda la Compañía	Oficial 1a.
Profesional Verificador de 1a. A	Toda la Compañía	Oficial 1a.

Grado: 10

Aprendiz	Rel. Industriales	Aprendiz 3º Año
----------	-------------------	-----------------

RELACION DE PUESTOS ASIMILADOS ECONOMICAMENTE A TABLA SALARIAL II

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
<u>Grado: 1</u>		
Mecanografía Auxiliar	Toda la Compañía	Aux. Advo.

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
<u>Grado: 2</u>			<u>Grado: 6</u>		
Operadora Telex y Telef. Periférica	Madrid	Telefonista	Cajero Factoría Almacenes	Finanzas	Cajero
Operadora Servicio Telex	Finanzas	Aux. Advto.	Anal. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 1 ^a Advto.
Oper. Servicio Teléfonos	Rel. Industriales	Aux. Advto.	Ayudante "A" Contabilidad	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.
Mecanografía	Rel. Industriales	Aux. Advto.	Coordinador Nóminas	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.
Aux. Oficina Almacén "B"	Toda la Compañía	Aux. Advto.	Anal. Seguimiento Compras Import.	Compras	Of. 1 ^a Advto.
	Recambios	Aux. Advto.	Anal. SN Seguimiento Compras Nac.	Compras	Of. 1 ^a Advto.
			Coord. Cambios Programación	Compras	Of. 1 ^a Advto.
<u>Grado: 3</u>			Coord. Inter-Plantas	Compras	Of. 1 ^a Advto.
Secretaría "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.	Coord. Aprovisionamiento Centro-Madrid	Compras	Of. 1 ^a Advto.
Aux. Oficina "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.	Coord. Aprovisionamiento Centro-Vitoria	Compras	Of. 1 ^a Advto.
Aux. Administración "C"	Toda la Compañía	Aux. Advto.	Coord. Aprovisionamiento Centro-Barcelona	Compras	Of. 1 ^a Advto.
Operadora SN Servicio de Telex	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Secretaría del Director de Fabricación	Fabricación	Of. 1 ^a Advto.
Operadora SN Servicio de Teléfonos	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Analista de Seguros	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Serv. Comedores	Rel. Industriales	Aux. Advto.	Anal. Control Tareas DP	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.
Aux. de Clínica	Rel. Industriales	Aux. Advto.	Anal. Rendimiento Proceso Datos	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Cont. Absentismo	Rel. Industriales	Aux. Advto.	Técnico de Relaciones con Clientes	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Recap. y Despacho DP	Finanzas	Aux. Advto.	Coord. Publicaciones Técnicas	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Servicios Personal	Madrid	Aux. Advto.	Coord. Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
<u>Grado: 4</u>			Coord. Consultas Post-Ventas	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Control de Tiempos "B"	Motores	Of. 1 ^a Advto.	Anal. Vehículos Especiales	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Control de Tiempos "B"	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Secretaría Consejero Delegado	Madrid	Of. 1 ^a Advto.
Secretaría "B"	Toda la Compañía	Of. 1 ^a Advto.	Especialista Control Materiales	Compras	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Emisión y Seguimiento	Motores	Of. 1 ^a Advto.	Analista Transporte Materiales	Traf. y Aduanas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Contabilidad "B"	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Analista Precios y Ventas	Ventas	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Nóminas	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Analista SN Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 1 ^a Advto.
Advto. Auditoría Interna "B"	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Analista Inventarios	Recambios	Of. 1 ^a Advto.
Coordinador Viajes	Anal. y C. Calidad	Of. 1 ^a Advto.	Especialista Pedidos Camiones	Recambios	Of. 1 ^a Advto.
Ayudante Selecc. y Colocación	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Instructor Escuela Aprendices	Rel. Industriales	Maestro Taller
Advto. Limpieza y Mantenimiento Oficina	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Servicios Producción	Toda la Compañía	Encargado
Advto. Servicio Económico	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Control Calidad	Toda la Compañía	Encargado
Advto. Estadísticas Médicas	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Producción	Toda la Compañía	Encargado
Intercambio	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Planificación Vehículos	Planif. Mat. y Cont. Producción	Encargado
Operador Periféricos	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Recepción/Expedición	Toda la Compañía	Encargado
Advto. Planificación Ventas	Ventas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Almacén	Toda la Compañía	Encargado
Advto. Pedidos y Distribución	Ventas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Manejo Materiales	Toda la Compañía	Encargado
Advto. Oficina "B"	Madrid	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Abastecimiento Materiales	Toda la Compañía	Encargado
Coord. Suministros	Madrid	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Seguridad e Higiene	Rel. Industriales	Perito
Advto. Transporte "B"	Madrid	Of. 1 ^a Advto.	Técnico "B" Matricería y Utilidades	Carrocerías	Perito
Advto. Oficina "B"	A. Legales	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Inspección Calidad	Motores	Perito
Advto. Control Pedidos "B"	Recambios	Of. 1 ^a Advto.	Analista Mantenimiento Preventivo	Montaje	Maestro Ind.
Operador Terminal Computadora Planta	Carrocerías	Tec. Org. 2 ^a	Analista Investigación Producto	Ventas	Perito
<u>Grado: 5</u>			ATS de Empresa	Rel. Industriales	A.T.S. Encargado
Secretaría "A"	Toda la Compañía	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Encargado
Advto. "A" Contabilidad	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Recepción y Unidad Empaquetado	Recambios	Encargado
Ayudante "B" Contabilidad	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Mantenimiento y Embarque	Recambios	Encargado
Ayudante "B" Contabilidad	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Encargado Embarque	Recambios	Encargado
Analista Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Of. 1 ^a Advto.	Coordinador SN Ciclo Materiales y Envío	Motores	Tec. Org. 1 ^a
Ayudante Admón. Personal	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Coordinador SN de Broadcasting	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1 ^a
Coord. Limpieza y Mant. Oficina	Rel. Industriales	Of. 1 ^a Advto.	Coordinador con Planta	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1 ^a
Monitor Control y Transcripción Datos DP	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Selección Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1 ^a
Operador Consola Remota DP	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Formación Profesional	Rel. Industriales	Tec. Org. 1 ^a
Analista Servicio Garantías	Ventas	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Equipos de Producción Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1 ^a
Coord. Sistemas Control Datos	Ventas	Of. 1 ^a Advto.	Técnico Especificaciones Metales	Carrocerías	Tec. Org. 1 ^a
Analista Piezas Nuevas	Recambios	Of. 1 ^a Advto.	Analista de Costos	Traf. y Aduanas	Tec. Org. 1 ^a
Analista Seguimiento Piezas	Recambios	Of. 1 ^a Advto.	Analista de Costos	Motores	Perito
Advto. "A" Pedidos Teléfonos	Recambios	Of. 1 ^a Advto.	Analista Tratamientos Químicos	Ing. Fab. y Mant.	Anal. 1 ^a Lab.
Delinante	Ing. Fab. y Mant.	Delinante 2 ^a	Técnico Ingeniería Mantenimiento	Motores	Perito
Anal. Especificación y Flujogramas	Motores	Tec. Org. 2 ^a	Analista de Costos-Mando de Obra	Finanzas	Perito
Anal. Espec. y Auditoría	Motores	Tec. Org. 2 ^a	Analista de Costos-Gastos Generales	Finanzas	Perito
Anal. Plan. Piezas y Control Progs.	Motores	Tec. Org. 2 ^a			
Analista Mantenimiento	Motores	Tec. Org. 2 ^a			
Coord. de Broadcasting	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 2 ^a			
Anal. Ciclo de Materiales	Planif. Mat. y Cont. Producción	Of. 1 ^a Advto.			
Encuestador	Rel. Industriales	Tec. Org. 2 ^a			
Coord. Serv. Reprografía y Mat. Oficina	Rel. Industriales	Tec. Org. 2 ^a			
Advto. Control Datos DP	Finanzas	Of. 1 ^a Advto.			

FUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Analista de Costos-Material Producción	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Plantas Carrocerías	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Plantas Pintura	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Plantas Montaje	Finanzas	Perito
Analista de Inventarios	Finanzas	Perito
Analista de Inventarios	Motores	Perito
<u>Grado: 7</u>		
Jefe Sec. Publicidad y Prom.Ventas Recamb.	Ventas	Perito
Delegado Ventas Oper. -- Distribuidores	Ventas	Perito
Radiólogo	Rel. Industriales	A.T.S.
Analista Laboratorio Clínico	Rel. Industriales	A.T.S.
Fisioterapia	Rel. Industriales	A.T.S.
Técnico Ensayos Analíticos	Anal. y C. Calidad	Perito
Analista Financiero y Seguros y Export.	Finanzas	Perito
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Ing. Fab. y Mant.	Perito
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Carrocerías	Perito
Técnico Ingeniería Distribución y Equipos	Pintura	Perito
Técnico Ingeniería Manejo Materiales	Ing. Fab. y Mant.	Perito
Técnico Ingeniería Métodos y Tiempos	Toda la Compañía	Perito
Técnico Ingeniería Plan. y Control Mant.	Toda la Compañía	Perito
Técnico Ingeniería Plan. y Diseño	Ing. Fab. y Mant.	Perito
Técnico Mantenimiento	Carrocerías	Perito
Técnico Evaluación Sistemas	Anal. y C. Calidad	Perito
Técnico Ensayos Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Perito
Técnico Ensayos Orgánicos	Anal. y C. Calidad	Perito
Comprador "B"	Toda la Compañía	Perito
Técnico de Zona	Motores	Perito
Analista Valoración Puestos	Rel. Industriales	Perito
Investigador	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª
Spv. Protección de Planta	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª
Spv. Servicios de Incendios	Rel. Industriales	Perito
Técnico Formación Técnicos y Directivos	Rel. Industriales	Perito
Coord. Formación Operarios	Rel. Industriales	Perito
Jefe de la Escuela de Aprendizices	Rel. Industriales	Perito
Ingeniera	Rel. Industriales	Perito
Técnico Control Técnico	Rel. Industriales	Perito
Técnico Ingeniería Proyectos	Carrocerías	Perito
Técnico Ingeniería Sistemas y Diseño	Carrocerías	Perito
Técnico Ingeniería Soldadura	Carrocerías	Perito
Técnico "A" Matricería y Pinturas	Carrocerías	Perito
Técnico Ingeniería Dist. Integ. Mercado Mat.	Montaje	Perito
Asesor Gestión Empresarial	Ventas	Perito
Técnico Investigación Producto	Ventas	Perito
Instructor Centro Capacitación	Ventas	Perito
Delegado Asistencia Técnica	Ventas	Perito
Analista SN Coordinación Cambios	Planif. Mat. y Cont. Producción	Tec. Org. 1ª
Spv. Selección y Colocación Personal	Rel. Industriales	Tec. Org. 1ª
Técnico Control Datos	Ventas	Tec. Org. 1ª
Analista Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciado
Técnico Relaciones Laborales	Rel. Industriales	Licenciado
Spv. Análisis de Costos - Presup. M.O. e Informes	Motores	Perito
Técnico Ingeniería Procesos	Toda la Compañía	Perito
Técnico Ingeniería Herramientas	Motores	Perito
Técnico Ingeniería Diseño	Motores	Perito
Técnico Control Calidad - Piezas Garantía	Anal. y C. Calidad	Perito
Analista Pruebas Metalúrgicas	Motores	Perito
Analista Pruebas Químicas	Motores	Perito
Técnico Seguimiento Calidad Proveedores	Toda la Compañía	Perito
Analista de Presupuestos	Finanzas	Perito
Analista de Costos-Informes	Finanzas	Perito
Coordinador Costos-Material Producción	Finanzas	Perito

FUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Analista de Costos-Actividades Staff	Finanzas	Perito
Analista Proyectos de Inversiones	Finanzas	Perito
Spv. Análisis Inventarios y Costos	Finanzas	Perito
Analista Normas y Procedimientos	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Spv. Seguimiento Compras Nacionales	Compras	Jefe 2ª Advo.
Spv. Control Datos y Sistemas	Ventas	Jefe 2ª Advo.
Spv. Servicios Generales Personal	Madrid	Jefe 2ª Advo.
Analista Sistemas y Proceso Datos	Motors	Of. 1ª Advo.
Spv. Unidad Proceso Fabricación	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Spv. Unidad Reconciliaciones	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Spv. Unidad Métodos Normas y Control Procedimientos	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Analista SN Seguimiento - Compras Import.	Compras	Of. 1ª Advo.
Programador Tareas DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Analista Software DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Operador Jefe Turno Computadora DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Analista Admon. Proceso - Datos y Control Interno DP	Finanzas	Of. 1ª Advo.
Analista Sistemas Especialista Vehículos -- Ocasión	Toda la Compañía Ventas	Of. 1ª Advo.
Técnico Planificación Derivados y Opciones	Ventas	Of. 1ª Advo.
Analista Mercados Directos	Ventas	Of. 1ª Advo.
Coordinador Planta	Ventas	Of. 1ª Advo.
Spv. Unidad Control Materiales Auxiliares	Compras	Of. 1ª Advo.
Coordinador Reservas y Viajes	Traf. y Aduanas	Of. 1ª Advo.
Programador Sistemas	Recambios	Of. 1ª Advo.
Analista-Programador Sistemas	Recambios	Of. 1ª Advo.
Coordinador Programación y Suministro	Recambios	Of. 1ª Advo.
Contratista Control Calidad	Toda la Compañía	Contratista
Contratista Producción	Toda la Compañía	Contratista
Contratista Manejo Materiales	Toda la Compañía	Contratista
Contratista Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Contratista
Encargado Taller Utilidades	Motors	Encargado
Encargado Taller Utilidades	Carrocerías	Encargado
Encargado Mantenimiento	Toda la Compañía	Encargado
Coordinador Auditoría Interna	Finanzas	Tec. Org. 1ª
Técnico Normas y Auditoría Interna	Finanzas	Tec. Org. 1ª
<u>Grado: 8</u>		
Coord. Mecanización y Sistemas	Finanzas	Perito
Coord. Sistemas y Proceso de Datos	Motors	Jefe 2ª Advo.
Spv. Selección, Seguimiento y Coord. Compras	Motors	Jefe 2ª Advo.
Jefe Sección Cuentas a Pagar	Finanzas	Jefe 2ª Advo.
Jefe Sección Normas	Finanzas	Jefe 2ª Advo.
Spv. Seguimiento y Coordinación Zona	Compras	Jefe 2ª Advo.
Jefe Servicios Administrativos	Rel. Industriales	Ingeniero
Jefe Servicios al Personal	Rel. Industriales	Jefe 2ª Advo.
Spv. Planificación Opciones y Derivados	Ventas	Jefe 2ª Advo.
Jefe Programación y Proceso Pedidos	Ventas	Jefe 2ª Advo.
Spv. Distribución Vehículos	Traf. y Aduanas	Jefe 2ª Advo.
Spv. Métodos y Sistemas	Recambios	Jefe 2ª Advo.
Comprador "A"	Compras	Perito
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Motors	Ingeniero
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Ing. Fab. y Mant.	Ingeniero
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Carrocerías	Ingeniero
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Pintura	Ingeniero
Ingeniero SN Métodos y Tiempos	Montaje	Ingeniero
Ingeniero SN Procesos	Motors	Ingeniero
Ingeniero SN Procesos	Carrocerías	Ingeniero
Ingeniero SN Procesos	Pintura	Ingeniero
Ingeniero SN Procesos	Montaje	Ingeniero
Ingeniero SN Montaje y Diseño	Motors	Ingeniero
Ingeniero SN Herramientas	Motors	Ingeniero
Ingeniero SN Diseño	Motors	Ingeniero

PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA	PUESTOS	AMBITO	CATEGORIA
Spv. Servicios de Zona	Motores	Ingeniero	Jefe Análisis de Costos -	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Distribución	Inq. Fab. y Mant	Ingeniero	-Planta Pintura-	Finanzas	Licenciado
Equipos y Manej. Mat.	Inq. Fab. y Mant.	Ingeniero	Spv. Análisis de Inversio-	Finanzas	Licenciado
Ingeniero SN Plan. y Con-		Ingeniero	nes	Finanzas	Licenciado
trol Mant.		Ingeniero	Coordinador Análisis Ga-	Finanzas	Licenciado
Spv. Calidad Proveedores	Anal. y C. Calidad	Ingeniero	rantía y Política	Finanzas	Licenciado
Ingeniero Técnicas Labora-	Anal. y C. Calidad	Licenciado	Auditor Concesionarios y	Finanzas	Licenciado
torio		Ingeniero	Proveedores	Finanzas	Licenciado
Ingeniero Componentes --	Anal. y C. Calidad	Ingeniero	Supervisor Contabilidad	Finanzas	Licenciado
Eléctricos		Ingeniero	Spv. Laboratorio Ensayos	Anal. y C. Calidad	Licenciado
Jefe Seguridad Industrial	Rel. Industriales	Ingeniero	Físico y Metalúrgicos	Anal. y C. Calidad	Licenciado
Ingeniero Control Técnico	Rel. Industriales	Ingeniero	Spv. Laboratorio Ensayos	Anal. y C. Calidad	Licenciado
Ingeniero Residente Servy	Cartocerías	Ingeniero	Químicos	Rel. Industriales	Licenciado
cios Técnicos	Montaje	Ingeniero	Coordinador Organización	Rel. Industriales	Licenciado
Ingeniero Residente Servy	Cartocerías	Ingeniero	y Planificación Person-		
cios Técnicos	Cartocerías	Ingeniero	nal	Analista Compensación y -	Rel. Industriales
Ingeniero SN Control y --	Cartocerías	Ingeniero	Beneficios	Asesor Comercial Asisten-	Ventas
Planif. Mant.	Cartocerías	Ingeniero	cia Técnica	Jefe Formación Profesion-	Rel. Industriales
Ingeniero SN Mantenimien-	Cartocerías	Ingeniero	nal y Operarios	Técnico de Marketing Asis-	Ventas
to	Cartocerías	Ingeniero	tencia Técnica	Jefe Sección Pedidos y --	Ventas
Ingeniero SN Distribución	Cartocerías	Ingeniero	Distribución	Delegado Nacional Ventas	Ventas
y Equipos	Montaje	Ingeniero	Recambios Zona NE	Jefe Sección Planifica-	Motores
Ingeniero SN Distribución	Montaje	Ingeniero	ción y Control Piezas	Spv. Seguimiento Compras	Compras
y Equipos	Pintura	Ingeniero	Importación	Jefe de Zona	Ventas
Ingeniero SN Proyecto, --	Cartocerías	Ingeniero	Instructor SN Centro Capa-	Instrumenter SN Centro Capa-	Ventas
Sistemas y Diseño	Cartocerías	Ingeniero	citación	Delegado Jefe Asistencia	Ventas
Ingeniero Desarrollo Autq	Cartocerías	Ingeniero	Técnica	Jefe Sección Análisis Pra-	Ventas
Matismos	Montaje	Ingeniero	cios y Ventas Recam-	Spv. Operaciones Aduanas	Traf. y Aduanas
Ingeniero Desarrollo Autq	Montaje	Ingeniero	bios	y Com. Ext.	Jefe 2º Admvo.
Matizaciones	Montaje	Perito	Spv. Precios e Informes	Finanzas	Licenciado
Superintendente Manteni-	Montaje	Perito			
miento	Cartocerías	Perito			
Superintendente Manteni-	Ventas	Ingeniero			
miento	Ventas	Licenciado			
Coord. Programas Especial-	Motores	Licenciado			
es	Finanzas	Licenciado			
Spv. Laboratorio Químico	Finanzas	Licenciado			
y Metalúrgico	Finanzas	Licenciado			
Spv. Análisis Presupuesta-					
rio					
Spv. Análisis Costos Aca-					
tualizados					

ANEXO NUMERO CUATRO

CUADRO ESPECIFICATIVO DE LA AMPLIACION DE LICENCIAS POR DESPLAZAMIENTO

CUADRO DE LICENCIAS

	TIEMPO	MISMA PROVINCIA	PROVINCIA LIMITROFE	OTRAS PROVINCIAS
Alumbramiento de esposa				
Nacimiento de hijo	3 días laborables	3 días laborables	4 días laborables	5 días laborables
Adopción legal de hijo				
Enfermedad grave de:				
Cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos,	2 días naturales	2 días naturales	3 días naturales	5 días naturales
hermanos, suegros (padres políticos)				
nueras, yernos, abuelos políticos				
cónyuges de los nietos y cuñados				
Muerte de:				
Cónyuge, hijos, padres, padres políticos,	3 días naturales	3 días naturales	4 días naturales	5 días naturales
nietos, abuelos y hermanos				
Muerte de:				
Nueras, yernos, abuelos políticos	2 días naturales	2 días naturales	3 días naturales	4 días naturales
cónyuges de los nietos y cuñados				

ANEXO NUMERO CINCO

PROCEDIMIENTO DE ASCENSOS

I DEFINICION

Este procedimiento establece las responsabilidades y normas que han de regir la provisión de vacantes en régimen de ascensos, basadas en la formación, méritos y antigüedad de cada empleado.

Dentro del grupo de Profesionales de Oficio, Oficiales de Primera, se sujetará a este procedimiento la provisión de vacantes de grados 8 y 9.

II AMBITO DE APLICACION

Pueden participar todos los empleados fijos en la plantilla que deseen optar a un puesto de trabajo con una categoría profesional superior y cumplan con los principios definidos en este procedimiento.

No es aplicable este procedimiento a los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando; a los que manejen información clasificada expresamente como confidencial por la Empresa; a los que por sus características son considerados como de especial confianza y a los que ostenten funciones de representación de la Empresa.

En caso de discrepancia sobre la aplicación o no de este procedimiento a un puesto de trabajo determinado, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio emitirá su criterio con respecto al caso concreto objeto de discrepancia.

Tampoco es aplicable este procedimiento al paso de Peón a Especialista que se efectuará por antigüedad, salvo que se acredite la falta de aptitud.

III RESPONSABILIDADES

1. Administración de Personal

- 1.1 Recibe petición del Gerente responsable del Departamento.
- 1.2 Comprueba la posibilidad de recolocación (aprobados de otra convocatoria que no tuvieron plazo y no caducó su validez), informando al Comité de Empresa de la cobertura de la vacante a través de Relaciones Laborales.
- 1.3 Informa a Selección y Colocación de Personal.
- 1.4 Entrega formato "solicitud para convocatoria de ascensos" al candidato, una vez anunciada la misma.
- 1.5 Recibe las solicitudes cumplimentadas, verifica que cumplen los requisitos de la convocatoria y las envía a Selección y Colocación de Personal.
- 1.6 Comunica los resultados a los solicitantes.

2. Selección y Colocación de Personal

- 2.1 Comprueba que no existe personal adecuado aprobado en convocatorias anteriores que siga siendo válido su resultado.
- 2.2 Prepara la especificación del puesto en coordinación con Evaluación de Personal.
- 2.3 Anuncia la vacante, dando información de la misma, requisitos para ocuparla y programa de pruebas a realizar, en coordinación con Evaluación, Formación y Departamento Médico, cuando sea necesario.
- 2.4 Recibe solicitudes.
- 2.5 Publica los resultados de la convocatoria.
- 2.6 Convoca a los solicitantes a las pruebas con la antelación requerida.
- 2.7 Notifica a Administración de Personal el candidato ganador de la plaza.

3. Educación y Formación

- 3.1 Prepara los programas teórico-prácticos, así como requisitos educativos necesarios.
- 3.2 Prepara las pruebas teóricas y prácticas.
- 3.3 Publica los programas teórico-prácticos de las diferentes vacantes.
- 3.4 Fija el plazo máximo de validez de los resultados de los exámenes antes de publicarse la convocatoria que no podrá ser superior a cuatro meses, contados a partir de la fecha de realización de las pruebas.
- 3.5 Realiza las pruebas a los candidatos.
- 3.6 Corrige las pruebas de los exámenes.

- 3.7 Presenta los resultados de las pruebas teórico-prácticas al Tribunal de Ascensos para la puntuación global.

4. Tribunal de Ascensos

- 4.1 Comprueba el período de validez de los resultados y designa el/los miembro/s del mismo que estarán presentes durante la realización de las pruebas.
- 4.2 Verifica los resultados de las pruebas teórico-prácticas corregidas y evaluadas por Educación y Formación realizadas por el candidato.
- 4.3 Verifica méritos de los candidatos.
- 4.4 Decide según puntuación total, qué candidatos deben ocupar las vacantes.
- 4.5 Comunica los resultados a Selección y Colocación.
- 4.6 Atiende a las reclamaciones de los candidatos a vacantes del tercio de antigüedad que se crean perjudicados.

IV PROCEDIMIENTO

1. General

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

2. Participación

Los empleados que deseen optar a una vacante obtendrán el impreso correspondiente a través de Administración de Personal; cumplimentarán dicha petición y el Enterado de sus superiores; la devolverán a su Departamento de Administración de Personal, antes de la fecha tope de presentación.

Todos los empleados, para ascender, por concurso-oposición o por antigüedad, deberán superar la puntuación mínima exigida en las pruebas.

3. Convocatoria de Exámenes

- 3.1 El Departamento de Selección y Colocación de Personal convocará, con un plazo máximo de 30 días, los concursos-oposición que tendrán una antelación mínima de 30 días a la fecha de las pruebas.

Los candidatos admitidos en las convocatorias de exámenes se referirán a las vacantes notificadas por medio de la solicitud de Provisión de Vacantes previamente revisado y comprobado que los candidatos reúnan los requisitos de la convocatoria.

- 3.2 Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes apartados:

- ... Categoría o Título del Puesto.
- ... Departamento - Area - Actividad.
- ... Número de plazas a cubrir.
- ... Fecha tope de presentación.
- ... Fecha y lugar de realización de las pruebas.
- ... Condiciones especiales de participación, si son necesarias, por las características del puesto (por ejemplo, para el paso de especialista a profesional de oficio).
- ... Programas a desarrollar en las pruebas.
- ... Puntuación mínima requerida.
- ... Validez de los resultados.

- 3.3 Los concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la de la vacante. Si no se cubren todas las vacantes se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

- 3.4 En aquellos casos en que la experiencia así lo aconseje, ambas convocatorias podrán efectuarse en una sola.

- 3.5 Si después de las dos convocatorias internas, las vacantes no se cubren en su totalidad, se procederá a la contratación externa.

4. Antigüedad

La antigüedad mínima exigida para participar en los concursos-oposición será:

- 4.1 Oficiales de Primera: Dos años en la categoría inferior o cinco años como profesionales de oficio en la especialidad convocada.
- 4.2 Oficiales de Segunda y Tercera: Un año en la categoría inferior.
- 4.3 Subalternos, Administrativos y Técnicos: Un año en la categoría inferior.

5. Exámenes

5.1 Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especificará en cada caso:

- .. Pruebas de conocimientos básicos.
- .. Tests psicotécnicos.
- .. Pruebas teóricas.
- .. Pruebas prácticas.

5.2 Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse al resto del concurso-oposición.

5.3 La máxima puntuación de las pruebas teóricas y prácticas será de 100 puntos, siendo la puntuación mínima la que se establezca en cada concurso-oposición.

6. Baremo de Calificación

En calificación de los concursos se utilizará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

Puntuación Máxima

6.1 Formación

.. Examen teórico	35 puntos
.. Examen práctico	45 puntos

6.2 Méritos

6.2.1 Experiencia en funciones análogas o similares
Dentro de la Compañía se valora el grado de conocimiento práctico del puesto que se va a ocupar o de otro de categoría igual o superior. El cómputo se realizará con el criterio siguiente:

a) Ha desempeñado puesto de categoría igual o superior y distinto contenido (menos de 30 días en 6 meses). 2 puntos

b) Ha ocupado el puesto durante período de corta duración (menos de 30 días en 6 meses). 4 puntos

c) Ha desempeñado el puesto durante periodos de duración superior al mes e inferior a 6 meses durante el año anterior. 6 puntos

d) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 3 a 6 meses durante el último año. 8 puntos.

e) Ha desempeñado puestos de categoría igual o superior y contenido análogo, de 6 a 8 meses en los dos últimos años. 10 puntos.

6.2.2 Expediente personal

El expediente personal puntuará positivamente de conformidad con la siguiente tabla:

Sanciones Antiguiedad	Sin Sanción	Con Falta Grave	Con Falta Muy Grave
+ de 5 años	10	6	4
de 4 a 5 años	9	4	3
de 3 a 4 años	8	3	2
de 2 a 3 años	7	2	1
de 1 a 2 años	6	1	0

Los puntos obtenidos de acuerdo con estas situaciones, se añadirán a la calificación conjunta de exámenes y méritos.

A efectos de lo establecido en este apartado, solamente se tendrán en cuenta las faltas graves o muy graves por hechos que estén relacionados directamente con su trabajo.

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

Sóamente se computarán las sanciones que no estuviesen canceladas. Las sanciones canceladas serán consideradas como no existentes. Se entiende cancelada una sanción, si transcurrió el plazo marcado por la Ley, sin producirse otra sanción.

7. Programas de los Concursos

Los distintos programas de las materias, objeto de las pruebas de cada concurso-oposición, serán publicados previamente a la realización de los mismos, a fin de que los interesados puedan prepararse con antelación suficiente.

8. Incorporación a la Nueva Categoría

8.1 En el plazo máximo de los 15 días siguientes a la realización de las pruebas se publicarán los resultados obtenidos.

8.2 Los resultados obtenidos en un concurso-oposición serán reconocidos a efectos de cubrir futuras vacantes durante el período establecido en la convocatoria.

8.3 En caso de empate en la puntuación del concurso-oposición, cubrirá la vacante el candidato con mayor antigüedad en la categoría anterior. Si ésta fuese igual en varios candidatos, la vacante será cubierta por el de mayor antigüedad en la Empresa.

8.4 La ocupación de las vacantes por concurso-oposición se realizará en el plazo de quince días contabilizado a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados y aunque sea necesario sustituir a su titular en su puesto actual.

9. Período de Prueba

9.1 En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su antigua categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiere. El puesto de trabajo vacante por ascenso de su titular no será cubierto en forma definitiva hasta el momento en que se consolide y confirme el ascenso de dicho trabajador.

9.2 La persona que ocupe una vacante por concurso-oposición pasará a la categoría para la que se examinó, obteniendo los beneficios correspondientes desde el día en que ocupe la nueva posición y confirmándose ambos de forma definitiva a la superación del período de prueba.

10. Constitución del Tribunal

Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de Obreros

Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Vocal de la Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

b) Grupo de Subalternos y Administrativos

Un Jefe Administrativo, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

c) Grupo de Técnicos

Un Técnico, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad de Almusafes.

Un Profesor de la Escuela de Formación más próxima a la localidad de Almusafes, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la Empresa.

Un Vocal por el Comité de Empresa.

ANEXO NUMERO SEIS.

ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

En Almusafes (Valencia), a ocho de Abril de mil novecientos ochenta y tres.

REUNIDOS

De una parte: La Representación Social de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio de la Empresa FORD ESPAÑA, S.A.

De otra parte: La Representación de la Empresa de la citada Comisión Mixta, y

MANIFIESTAN

Que en el punto 2 del artículo 79 del vigente Convenio Colectivo de FORD ESPAÑA, S.A., sobre "Movilidad por necesidades del servicio y/o conveniencia de la Empresa" se establece el criterio que "En el caso de que un cambio de puesto de trabajo basado en estas causas obligue a efectuar cambio de trabajadores de un Departamento a otro, se respetará a los más antiguos dentro de su categoría, entre los operarios de la línea, sección o grupo de trabajo cuya movilidad sea necesaria".

Con objeto de clarificar los conceptos anteriores, la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, adopta el siguiente

ACUERDO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO

1. Definir los conceptos de Área, Departamento, Línea, Sección y Grupo.

Las definiciones son las siguientes:

Área:

Es la unidad productiva, integrada en la Empresa, que tiene por objetivo fundamental producir o completar la/s parte/s del vehículo que por su actividad específica le haya sido encomendada, bajo la dirección de un Gerente de Área (Area Manager).

Tienen la consideración de Área:

- ... Prensas y Carrocerías
- ... Pintura
- ... Tapicería y Montaje
- ... Motores

Departamento:

I de Producción: Es la unidad productiva, integrada en el área, que tiene como objetivo la producción/ensamblaje de una parte determinada del vehículo.

Ejemplos: Departamento de Producción de Motores; ídem. Pintura; ídem. Tapicerías y Montaje, etc.

II Auxiliar

Es la unidad de servicio, integrada en el área, que tiene por objeto prestar servicios y apoyo en una actividad específica de producción/ensamblaje.

Ejemplos: Control de Calidad, Mantenimiento, etc.

III de No-Producción

Es la unidad de servicio, integrada en la Empresa, cuyo objetivo primordial, eminentemente técnico, es prestar apoyo a las áreas en materia de su específica competencia.

Ejemplos: Material Planning, Relaciones Industriales, Finanzas, Compras, Ingeniería/Mantenimiento Central, Control de Calidad Staff, Recambios, Tráfico y Aduanas, etc.

Línea:

Es la parte del proceso productivo integrada en un Departamento de Producción y que puede estar formada por uno o varios grupos.

Ejemplos: Líneas de culatas, línea de cigüeñales, línea de bielas en la Planta de Motores.
Líneas 101, 102, 103, etc., en Prensas.
Líneas de pisos, paneles de laterales, metal finish, etc., en Carrocerías.
Líneas de sílex, lijado, encerado, etc., en Pinturas.
Líneas de premontaje de Motores, ejes traseros, asientos traseros, cosedoras, etc., en Tapicerías y Montaje.

Sección:

Cada una de las unidades que, integradas en un Departamento, se reparten actividades específicas concretas.

Ejemplos: Formación y Entrenamiento dentro de Relaciones Industriales, Planta Motriz dentro de Ingeniería/Mantenimiento Central, Eléctricos dentro de Mantenimiento, etc.

Grupo:

Conjunto de empleados que, realizando funciones de contenido similar, se hallan encuadrados bajo una misma unidad de mando en su nivel inferior.

2. Incorporar dichas definiciones al artículo 79.2 del IV Convenio Colectivo de FORD ESPAÑA, S.A., como artículo 79.2, bis.
3. Publicar, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.d) del mencionado Convenio, el presente acuerdo, a través de los Secretarios, en el plazo de cinco días a contar del siguiente a su firma.

Y para que conste, y en prueba de conformidad con lo pactado, firman el presente documento en el lugar y fecha al principio indicados.

ANEXO NUMERO SIETE

CALENDARIO LABORAL 1990

AREA UN TURNO DE PRODUCCION

ENERO							FEBRERO							MARZO								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4				1	2	3	4		
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11		
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18		
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25		
29	30	31	26	27	28	26	27	28	26	27	28	29	30	31								
1 = Año Nuevo														19 = San José 30 = Viernes Santo								
ABRIL							MAYO							JUNIO								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
						1	1	2	3	4	5	6						1	2	3		
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10		
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17		
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24		
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30						
30	2 = Lunes de Pascua						1 = Día del Trabajo															
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
						1				1	2	3	4	5							1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30				
30	31	13 y 16 = Fiestas Locales						15 = Asunción														
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4							1	2	
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9		
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16		
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23		
29	30	31	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30								
9 = Comunidad Valenciana 12 = Fiesta Nacional España							1 = Todos los Santos							6 = Día de la Constitución 8 = Inmaculada Concepción 25 = Navidad								

☐ : Festivos ☐ : Vacaciones Hora: Turno Central: 08.30 - 16.45 horas

AREA DOS TURNOS DE PRODUCCION

Calendar grid for Area Dos Turnos de Produccion showing months from Enero to Diciembre with shift assignments (A, B) and holidays.

AREA TRES TURNOS DE PRODUCCION

Calendar grid for Area Tres Turnos de Produccion showing months from Enero to Diciembre with shift assignments (ABC, BCA, CAB) and holidays.

Legend for Festivos and Vacaciones symbols.

Horarios: Turno Mañana: 06.00 - 14.15 horas; Turno Tarde: 14.15 - 22.30 horas

Legend for Festivos and Vacaciones symbols.

Horarios: Turno Mañana: 06.00 - 14.15 horas; Turno Tarde: 14.15 - 22.30 horas; Turno Noche: 22.30 - 06.00 horas

Calendario Laboral 1.990 Brigada Contra Incendios

ENERO

Work schedule for January (ENERO) showing days of the week and shift assignments for BLANCO, NARANJA, AZUL, VERDE, and ROJO.

FEBRERO

Work schedule for February (FEBRERO) showing days of the week and shift assignments for BLANCO, NARANJA, AZUL, VERDE, and ROJO.

MARZO

Work schedule for March (MARZO) showing days of the week and shift assignments for BLANCO, NARANJA, AZUL, VERDE, and ROJO.

DICIEMBRE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
BLANCO	F	F	2	2	2	2	2	2	F								3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1		
NARANJA			3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F	F	
AZUL	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	F								3	3	3	3	3	3	3	F	F	
VERDE	2	F								3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	2	2	
ROJO	3	3	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	F								3	3

Calendario Laboral 1.990 Proteccion de Planta

ENERO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	
VERDE	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2								3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F
AZUL							3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2
BLANCO	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ROSA				1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
NARANJA	2	2	2	2	2	2	2						3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1

FEBRERO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
VERDE	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2									3	3	3	3			
AZUL	2	2	2	2							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
BLANCO				3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	
ROSA	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
NARANJA	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2						3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F				

MARZO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
VERDE	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1
BLANCO	2	2	2	2							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ROSA				3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2
NARANJA	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2								3	3	3	3	3	3	3	3

ABRIL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
VERDE	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	
AZUL	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2								3	3	3	3	3	3	3	F	F	
BLANCO	F	2	2	2	2	2	2	2							3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	
ROSA	2							3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
NARANJA	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2								3	3

MAYO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
VERDE						3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2
AZUL	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					3	3	3	3	3
BLANCO	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2								3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1
ROSA	2	2	2	2	2	2						3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1
NARANJA	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

JUNIO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
VERDE	2	2	2								3	3	3	3	3	3	3	3	3	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	
AZUL	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	
BLANCO	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F	3	3	3	3	3	F	F	F	1	1	1	
ROSA	F	F	F	2	2	2	2	2	2						V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
NARANJA			3	3	3	3	3	3	3	F	F	F	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F	F	F	F	2	2	2	2	2	2

ANEXO NUMERO OCHO

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES INTERNAS

El presente Procedimiento será válido para todo tipo de reclamaciones excepto aquellas que por su contenido específico tengan que ser tratadas en la correspondiente Comisión Paritaria existente y constará de las siguientes fases:

1a FASE:

Cualquier empleado que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante su supervisor inmediato, el cual deberá contestarla en el plazo de 2 DIAS LABORABLES.

2a FASE:

Si el empleado no se considera satisfecho con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante su superior inmediato mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para el empleado, la primera copia para el siguiente nivel del superior del empleado y la segunda para el Técnico de Relaciones Laborales.

El superior inmediato del empleado firmará el recibo de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma, al Jefe del Departamento y al Técnico de Relaciones Laborales.

3a FASE:

En el plazo de 5 días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará al empleado a una reunión con el superior receptor de una de las copias y el Técnico de Relaciones Laborales donde se analizará detalladamente la queja o reclamación y dará una respuesta definitiva a la misma que, de no ser satisfactoria para el empleado, éste podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. El empleado podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañado de un representante sindical.

ANEXO NUMERO NUEVE

PROCEDIMIENTO DE ROPA DE TRABAJO

ROPA DE TRABAJO

Entrega a cada empleado de dos camisas y dos pantalones o petos, según áreas, cada año y una cazadora cada tres años.

PRENDAS DE VERANO

- .. Pantalón
- .. Pantalón con o sin peto para áreas de producción.
- .. Camisa de manga corta para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.
- .. Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.

PRENDAS DE INVIERNO

- .. Pantalón.
- .. Pantalón con peto para áreas de producción.
- .. Cazadora.

Las entregas se realizarán, cuando proceda, durante los meses de Marzo para la ropa de verano y Septiembre para la de invierno.

DEPARTAMENTOS ESPECIALES

Al personal que trabaje en departamentos tales como Seguridad y Bomberos, Servicio Médico, etc. que requieran prendas de trabajo distintas a las enunciadas, se les proveerá adecuadamente de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

CALZADO

El calzado se distribuirá de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de FORD ESPAÑA, S.A., ambas Representaciones firman el presente Texto en Almussafes (Valencia), el día cuatro de Junio de mil novecientos noventa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20583 *CORRECCION de errores de la Orden, de 1 de agosto de 1990 por la que se anuncia el procedimiento de concesión de subvenciones a los proyectos acogidos al programa de creación de una base industrial, energética y tecnológica medioambiental.*

Advertidos errores en la Orden, de 1 de agosto de 1990 («Boletín Oficial del Estado» del 9), por la que se anuncia el procedimiento de concesión de subvenciones a los proyectos acogidos al programa de creación de una base industrial energética y tecnológica medioambiental, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 23413, disposición segunda, punto 1.a), segundo párrafo, línea tercera, donde dice: «si la situación subvencionada», debe decir: «si la actuación subvencionada».

En la página 23413, disposición segunda, punto 1.b.5) segundo párrafo, penúltima línea, donde dice: «la correspondiente a investigación», debe decir: «la correspondiente a investigación aplicada».

En la página 23413 disposición segunda, punto 2, tercera línea, donde dice: «las investigaciones parciales pueda acogerse a los beneficios reseñados en el apartado cuarto», debe decir: «las inversiones parciales puedan acogerse a los beneficios reseñados en la presente disposición».

En la página 23413 disposición segunda, punto 3, primera línea, donde dice: «Podrá subsanarse», debe decir: «Podrá subvencionarse».

En la página 23413 disposición segunda, punto 5, tercera línea, donde dice: «322/89/CEE», debe decir: «322/89/CECA».

20584 *RESOLUCION de 9 de abril de 1990, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se modifica la de 20 de marzo de 1989 que homologa nueve aparatos receptores de televisión, marcas «Hantarex», «Quasar», y «Sambers», modelos LINE 28"; LINE 25" y LINE 21"; fabricados por «Nuova Sambers, S.R.L.», en su instalación industrial ubicada en Milán (Italia).*

Vista la petición presentada por la empresa «Hantarex Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Aragón, 210, de Barcelona, por la que solicita que la resolución de fecha 20 de marzo de 1989, por la que se homologan nueve aparatos receptores de televisión, modelos LINE 28", LINE 25" y LINE 21", de las marcas «Hantarex», «Quasar» y «Sambers», sea aplicable a los modelos LINE 21"/SP-221 LH; LINE 25"/SP-225 LH; LINE 28"/SP-228 LH, de las marcas «Hantarex», «Quasar» y «Sambers».

Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos modelos no supone una variación sustancial con respecto a los modelos homologados.

Vistos el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre.

Esta Dirección General ha resuelto: Modificar la Resolución de 20 de marzo de 1989 por la que se homologan los aparatos receptores de televisión, marcas «Hantarex», «Quasar» y «Sambers», modelos LINE 28", LINE 25" y LINE 21", con la contraseña de homologación GTV-0320, para incluir en dicha homologación los modelos de aparatos receptores de televisión cuyas características técnicas son las siguientes:

Marca y modelo: «Hantarex», LINE 21"/SP-221 LH.

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 21.

Tercera: SI.

Marca y modelo: «Hantarex», LINE 25"/SP-225 LH.

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 25.

Tercera: SI.

Marca y modelo: «Hantarex», LINE 28"/SP-228 LH.

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 28.

Tercera: SI.