

## RELACION DE CENTROS EXCLUIDOS

CENTRO ESPAÑOL	LOCALIDAD	PROVINCIA	CENTRO ASOCIADO	LOCALIDAD	PAIS	CAUSA EXCLUSION
1) VISITAS PREPARATORIAS						
IES SANTA BARBARA	LA FELGUERA (LANGREO)	ASTURIAS				SEGUNDA
IES MARQUES DE SUANZES	MADRID	MADRID				SEGUNDA
IES FRANCIS DE ARANDA	TERUEL	TERUEL	LAMPETER COMPREHENSIVE SCHOOL	DYFED	GRAN BRETAÑA	PRIMERA
2) INTERCAMBIOS Y ENCUENTROS ESCOLARES						
IES SANTA BARBARA	LA FELGUERA (LANGREO)	ASTURIAS				SEGUNDA
IES MARQUES DE SUANZES	MADRID	MADRID	IST* TECNICO IND. STATALE AUGUSTO RIGHITARANTO		ITALIA	SEGUNDA

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18057** RESOLUCIÓN de 21 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «Fasa-Renault». (Código de Convenio número 9002092).

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fasa-Renault» (Código de Convenio número 9002092), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones, 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, 21 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FASA-RENAULT» 1996-1997

### Declaración de objetivos

Se declara objetivo fundamental para la continuidad de la empresa el del aumento de su competitividad, que depende, entre otros factores, de la obtención de la calidad total basada en la mejora permanente y en el progreso continuo; para ello se declara igualmente objetivo fundamental la formación de los trabajadores.

Asimismo, se manifiesta el propósito de aprovechar al máximo sus posibilidades en relación con el mercado nacional y de exportación.

### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito

##### Artículo 1. Objeto.

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

##### Artículo 2. Convenio único.

Este Convenio será único para toda la empresa de «Fasa-Renault».

##### Artículo 3. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo (incluidas las Delegaciones) de la empresa «Fasa-Renault», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

##### Artículo 4. Ambito personal.

1. El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, con las excepciones siguientes:

- El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.
- Al personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de categoría de Mando Superior, atendida la clasificación profesional específica de la empresa, le será aplicable el presente Convenio salvo en aquellas materias (tales como salarios, seguros, etc.) reguladas en el régimen más favorable vigente en la empresa para el colectivo de mandos superiores.

La empresa suministrará a la representación de los trabajadores una relación del personal directivo en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como las alteraciones que se produzcan durante la vigencia del mismo.

2. No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso, aprendices y contratados en prácticas, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

En los contratos formativos, se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1996 y su duración será de dos años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el 31 de diciembre de 1997.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

#### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

#### Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

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

Todos los casos no contemplados en el presente Convenio se regularán por la legislación vigente.

#### Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán las siguientes garantías económicas de carácter personal ya establecidas en Convenios anteriores:

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

También se mantendrán con carácter excepcional, en las mismas condiciones de devengo y sujetos a las mismas normas que vienen aplicándose, los pluses creados antes de 1966, correspondientes a determinados puestos del personal obrero, no recogidos en éste ni en anteriores Convenios ni establecidos por norma legal alguna. Aquellos de estos pluses que tengan carácter personal se consolidarán para las personas que el 1 de enero de 1972 vinieran percibiéndolos.

#### Artículo 9. *Tramitación del Convenio.*

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

#### Artículo 10. *Comisión de Vigilancia e Interpretación.*

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia

e Interpretación en el plazo de quince días, a partir de su entrada en vigor.

2. Esta Comisión estará formada por siete miembros como máximo de la Representación de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y otros tantos de la representación de la empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se nombrarán dos Secretarios de la plantilla de la empresa, con sus respectivos suplentes, uno por cada representación, que pueden ser o no vocales de esta Comisión, y serán designados por la empresa y las centrales sindicales firmantes del Convenio respectivamente.

Los Secretarios, cuando reúnan las condiciones de Vocales, tendrán voz y voto.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### *Jornada y descanso*

#### Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real para los años 1996 y 1997 será de 1.728 horas y 25 centésimas (mil setecientos veintiocho horas y veinticinco centésimas), que es el resultado de reducir en 98 horas con 20 centésimas las 1.826 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de 40 horas semanales establecida por la Ley 4/1983, de 29 de junio. A las horas de trabajo real acordadas para los años 1996 y 1997 hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia.

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

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

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

## Artículo 12. *Calendarios y horarios.*

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

Estos calendarios y horarios se negociarán entre la Representación de la Dirección y el Comité Intercentros.

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

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

La aplicación de los calendarios y horarios confeccionados y decididos por la empresa a que se refieren los dos párrafos anteriores, en caso de no llegarse a un acuerdo y hasta que decida el organismo competente, estará supeditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7,75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 13. *Tipos de jornada y turnos.*

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

En el centro de Madrid seguirá trabajándose en jornada normal partida, descansando sábados y domingos.

En los demás centros, salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajará cuatro horas.

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

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

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

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

4. Para los servicios y grupos de trabajadores que habitualmente se excluyen del calendario general (tales como vigilancia, servicios médicos, mantenimiento, instalaciones, servicios contra incendios), los cuadros de distribución de descansos se elaborarán por períodos de cuatro semanas, como mínimo, computados de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

Igualmente la Dirección de la empresa, con la antelación y el procedimiento señalados en el número anterior, comunicará a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados las modificaciones que puntualmente sea preciso introducir por necesidades justificadas de organización del trabajo en estos Servicios.

Los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de los citados cuadros de distribución, les corresponda trabajar en sábados, domingos o festivos, percibirán los pluses que pudieran corresponderles.

En la distribución de los descansos se aplicarán criterios de rotación equitativa entre todos los trabajadores afectados en cada Servicio, garantizándose como mínimo un descanso de un sábado y domingo consecutivos en cada período de cuatro semanas.

## Artículo 14. *Jornada reducida de turno de noche.*

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

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

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

4. El descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos, será disfrutado en tiempo. No obstante, previo acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, podrá trabajarse este tiempo de disminución de jornada, siempre que exista el número de trabajadores necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso se abonará con un valor equivalente, aun cuando no tenga esta naturaleza, al de las horas extraordinarias, además de lo que viene percibiendo actualmente.

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

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

## Artículo 15. *Jornada reducida de verano.*

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

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

3. Este beneficio se mantendrá de la siguiente forma:

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

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

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

#### Artículo 16. Vacaciones.

##### A) Generales:

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
2. Para aplicar los veinticinco días laborables se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute con carácter general, de la siguiente forma:
  - a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
  - b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en Navidad.
  - c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

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

##### 6. Derecho y disfrute: Cómputos.

- 6.1 El derecho al disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.
- 6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.
- 6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos a) y b) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada período a) o b) hasta el primer día del mismo período del año siguiente. Las vacaciones del apartado c) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual.
- En todo caso, sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.
- 6.4 El cómputo se hará por períodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos; la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.
- 6.5 Computado así el derecho a las vacaciones, el período de disfrute, para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del período correspondiente. Las fechas de disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la empresa señalará las fechas del disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.
- 6.6 Las variaciones individuales no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

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

1. Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la empresa, según los calendarios correspondientes.
2. El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.
3. A los solos efectos de aplicación, se anticipará la fecha de nacimiento del derecho al día 1 de enero para todos los casos en que se cumplan los cinco años de trabajo efectivo en la empresa durante el año 1995. El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

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

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

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

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

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

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

9. Con carácter general se establece que estas vacaciones no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones colectivas. No obstante podrán unirse los días correspondientes a estas vacaciones complementarias por antigüedad a las colectivas siempre y cuando no existan dificultades por parte de los departamentos o servicios afectados de los trabajadores que lo soliciten.

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

#### Artículo 17. Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.

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

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

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

La dirección de la empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se considerarán como tales aquellas respecto a las que el trabajador opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

En todo subsista como obligación legal el resumen semanal de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará como tal el que resulte del habitual control de fichajes de entradas y salidas, y del recibo mensual de salarios correspondiente en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

Se considerarán como horas estructurales tanto las extraordinarias efectuadas en períodos punta de producción, como las de mantenimiento y seguridad, las necesarias para la preparación y lanzamiento de nuevos productos, realización de inventarios y las producidas por averías.

Estarán facultados para efectuar el visado de las horas estructurales, tanto los Comités de Empresa respectivos, como el Comité Intercentros, indistintamente.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones de trabajo

##### Artículo 18. Asignación de tareas.

Es facultad de la empresa, de acuerdo con las leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

#### Artículo 19. Ascensos.

1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Se establece como único sistema de ascenso el de este Convenio, como más adecuado a las necesidades y peculiaridades de la empresa «Fasa-Renault».

3. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso.

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel o clave que a título informativo figure en la convocatoria, a partir de la fecha del acta del concurso en que conste su aprobación en el concurso examen.

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

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

- Personal con categoría de mando.
- Personal de Secretaría.
- Personal de funciones especiales.
- Resto del personal.

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

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

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

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

Estas categorías de entrada serán las siguientes:

- Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.
- Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales salvo Dependiente principal y Almacenero.
- Grupos técnico y administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de planos, Archivero-Bibliotecario, Aspirante.

Para acceder a las categorías de auxiliar administrativo y técnico, bien sean cubiertas con personal del interior o del exterior, será preceptivo superar las pruebas de aptitud requeridas por el Departamento de Selección-Promoción.

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

#### Artículo 20. Consecuencias promocionales de los cambios de puesto.

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

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

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento y en la empresa.
- Conducta observada durante el tiempo de servicio prestado en «Fasa-Renault».
- Estos puntos serán considerados conjuntamente y no aisladamente en el momento de hacer la cobertura del puesto.

#### Artículo 21. Cambio de puesto de trabajo.

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

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

En el caso a) se estará a lo que ambas partes acuerden.

En el caso b) la categoría y nivel dependerá del nuevo puesto ocupado, respetándose la situación consolidada que el trabajador tuviera con anterioridad.

Siempre que el cambio de puesto no suponga traslado de residencia del trabajador, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier factoría. En este caso, el trabajador no sufrirá merma alguna de la situación que pudiera tener consolidada ni en su antigüedad, respetándose todos los demás derechos laborales de tipo legal de los trabajadores y dándose conocimiento a la representación de los trabajadores de estos traslados.

En el caso de que el traslado sea obligatorio y suponga cambio de residencia, se le abonará al trabajador un plus para ayuda de vivienda, que será, como mínimo de 13.500 pesetas mensuales, mientras dure esta situación.

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

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

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

#### Artículo 22. Opción a puesto más favorable.

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

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

#### Artículo 23. Prendas de trabajo.

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

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

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

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

#### Artículo 24. Prendas de seguridad.

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

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

- Colaborará con los departamentos responsables sobre la calidad de las prendas especificadas.
- Comunicará a éstos las incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización para el fin previsto o a notorio incremento de los costes.

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

#### Artículo 25. *Salud laboral.*

1. Se constituirá la Comisión Central Paritaria de Salud Laboral para tratar estos temas.

Esta Comisión sustituirá a la Comisión Central Paritaria del artículo 22 y a la Comisión Central de Seguridad e Higiene, asumiendo, además, las competencias de ambas.

El objetivo de esta Comisión es, con la inexcusable participación de todos, mejorar las condiciones y ambientes de trabajo y, en consecuencia, contribuir al bienestar laboral y a un progreso constante de la salud laboral.

Por tal motivo, es necesario marcar los objetivos específicos para el desarrollo de esta Comisión que se pactarán en el seno de la misma.

La Comisión Central Paritaria de Salud Laboral estará compuesta por ocho miembros, cuatro por parte de la empresa y otros cuatro por parte de la representación de los trabajadores, a designar por cada representación.

Esta Comisión recibirá información de la actuación de los diferentes Comités de Seguridad e Higiene, especialmente en el seguimiento y análisis de los accidentes de trabajo y de las medidas adoptadas para su mejora.

Deberá aportar, con su superior criterio y experiencia, políticas educativas, campañas y otras sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo, proponiendo cursos, seminarios, etc., que ayuden a los objetivos de los Comités de Seguridad e Higiene.

2. Del seno del Comité de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo se nombrará una Comisión integrada por miembros de la representación de los trabajadores y del servicio médico, para que procedan a estudio y discusión de temas planteados por los trabajadores, referentes a problemas relacionados con la medicina laboral.

#### Artículo 26. *Ejecución de acuerdos.*

Con independencia de lo tratado en el seno de la Comisión de Salud Laboral, la realización de los acuerdos adoptados en los Comités de Seguridad e Higiene de Centro de Trabajo, o por la dirección, en estas materias, se llevarán a cabo por los órganos de la empresa designados al efecto; no obstante, cada Comité de Seguridad e Higiene podrá crear equipos o brigadas de trabajo que puedan llevar a cabo, de una manera rápida determinados acuerdos de los aludidos Comités. En la planificación y distribución prioritaria de los trabajos de estas brigadas, participarán los representantes de los trabajadores. Todo ello con independencia de las funciones especificadas en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen de personal

#### Artículo 27. *Ingreso de personal.*

1. El ingreso de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia, respetando no obstante lo que sobre ello se disponga en el régimen de concursos que forma parte de este Convenio.

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

2. Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente (de forma no indefinida), la dirección de la empresa, a su elección podrá contratar a personal del exterior o bien cubrir las plazas con trabajadores voluntarios que pertenezcan a la plantilla. En este último caso, se considerará suspendido el contrato de estos trabajadores, durante el tiempo de la interinidad, temporalidad, o eventualidad, regulándose las condiciones de trabajo por el contrato que se suscriba a estos efectos, computándose, no obstante, la antigüedad durante el tiempo que permanezca el trabajador de «Fasa-Renault» en dichas situaciones.

#### Artículo 28. *Períodos de prueba.*

1. Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los que señalen las normas legales vigentes en cada momento. El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado, no computándose, por tanto, los días que por

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

2. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir, respectivamente, de la prueba, o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a diez veces la retribución primaria correspondiente a un día.

#### Artículo 29. *Excedencias. Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.*

##### A) Excedencias.

###### I. Modalidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Situación del trabajador que contraiga matrimonio y excedencia especial para atender al cuidado de los hijos.

La situación del trabajador que contraiga matrimonio y la excedencia del mismo, para atender al cuidado de los hijos, se regirán por las disposiciones legales vigentes, computando conforme a las mismas el período de excedencia a efectos de antigüedad.

III. Procedimiento y condiciones de las modalidades de excedencia no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito dirigido a la dirección, que el trabajador entregará a su jefe inmediato, el cual lo hará llegar al Jefe de Personal respectivo.

Deberá ser efectuada al menos con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir el sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

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

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

Recibida la petición de reingreso por la empresa antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia, durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos para readmitir al trabajador en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

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

##### B) Ausencias por cumplimiento del Servicio Militar.

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

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

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutaban permiso con duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar. El tiempo así trabajado será computable a efectos del derecho a la vacación complementaria individual en razón de la antigüedad, a que se refiere el artículo 16 de este Convenio.

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

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la empresa en el momento 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 30. *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

##### A) Licencias y ausencias retribuidas.

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

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

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

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

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

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

## CUADRO DE LICENCIAS, AUSENCIAS Y FACILIDADES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES

	MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A PERCIBIR							JUSTIFICANTES
			Retri Prim	Prim	Jefe Equi	PPC	Anti-güed	PDA	Turn	
1	Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
2	Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Dos días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
3	Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Tres días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Esquela o documento en que se acredite el parentesco
4	Enfermedad grave de nueros yernos y abuelos políticos	Dos días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado médico. Deberá constar específicamente la gravedad.
5	A) Nacimiento de hijos. B) Adopción de hijos	Dos días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	a) Libro de familia o certificado del Juzgado. b) Copia escritura pública de adopción y certificación inscripción Registro Civil.						
6	Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	Libro de familia o certificado de Registro oficial o Iglesia						
7	Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados, padres y suegros	Un día natural	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado de Registro oficial o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco
8	Traslado de domicilio habitual (Traslado de enseres)	Un día laborable	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Certificado del Servicio de Empadronamiento
9	<b>ENFERMEDAD Y CONSULTA MEDICA:</b> a) Consulta a Especialistas SOE, prescrita por médico de cabecera. b) Otras consultas médicas. c) Enfermedad justificada	Por el tiempo necesario máximo 4 horas día. Hasta 16 horas año máximo 4 horas día 4 primeros días año el 50%	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Copia volante médico cabecera SOE y justificante asistencia al médico Especialista del SOE Certificado del médico del SOE u otras instituciones sanitarias Certificado del médico del SOE o de los Servicios Médicos de Empresa
10	Accidente de trabajo	Día accidente	SI	Justificante Sv Médico Fasa o de otras instituciones sanitarias confirmado posteriormente por el Sv Médico de Fasa.						
11	Lactancia	Una hora/día seguida de reducción (9 meses desde nacimiento), a elección de la trabajadora o trabajador, en su caso.	SI							
12	Cargos Sindicales o públicos	El tiempo legal	SI	El que proceda						
13	<b>DEBER INEXCUSABLE DE CARACTER PUBLICO:</b> a) Elecciones b) Tribunales Ordinarios-Testigo Demandante Demandado c) Juzgados Tribunales de lo Social: Testigo Demandante (si prospera la reclamación) Demandante (si no prospera la reclamación) d) Citación a Quintas	Por el tiempo necesario Por el tiempo necesario - Por el tiempo necesario Por el tiempo necesario - Por el tiempo necesario	SI SI NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI SI NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	SI NO NO SI SI NO SI	Certificación de la mesa electoral Citación - Citación Citación - Justificante de la citación
14	Donación de sangre	Por el tiempo necesario (Máximo 4, h. día)	SI	Extracciones Factoria: Vº Bº S. Médico de FASA. Extracciones en exterior: Certificado conste hora y duración extracción.						
15	<b>FACILIDADES PARA LA PROMOCION SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES</b> a) Obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones: 1.-Permiso para exámenes finales o parciales 2.-Prestaciones de trabajo en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos: 1.-Reducción de jornada a cargo de la Empresa. 2.-Permiso no retribuido.	Por el tiempo necesario hasta 10 días al año. - La mitad de la que se dedique a la asistencia a clases sin que pueda ser superior a 4 h. diarias 270 h. mes en todo el curso El resto del tiempo dedicado a la asistencia a clases superando los límites establecidos en el apartado anterior	SI SI SI	Certificado Centro escolar. Certificado Centro escolar. Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro escolar. Certificado/s, asistencia/s, expedido por el Centro escolar.						

## NOTA IMPORTANTE:

Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por ley.

## NOTAS:

- **RETRIBUCION:** La retribución de estas licencias, siempre que el tiempo empleado no supere el máximo estipulado, será con el 100% de los conceptos del salario indicado afirmativamente, excepto el apartado 9 c) "Enfermedad justificada", que se retribuirá al 50% no descontándose en este caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.
- **VACACIONES** Las licencias reglamentarias interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de aquellas. Se acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.
- **PUNENTES** El disfrute de los días denominados "Puento" no se trasladará a otro día, cuando el trabajador haya estado enfermo o accidentado.
- **OPERACION ANGINAS DE HIJOS:** La licencia por este motivo será de un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
- **DONACION DE SANGRE Y CONSULTAS MEDICAS:** En caso debidamente justificados, podría concederse un tiempo superior al máximo de horas especificado: 4 horas.
- La licencia por deber inexcusable de carácter público se recoge sin perjuicio de los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias por esta causa.

Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

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

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

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

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

#### B) Permisos para exámenes.

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

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

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

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

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

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

#### C) Turno más favorable.

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

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

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

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

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

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

6. Que asista efectivamente al curso.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### D) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

La reducción de jornada para asistencia a cursos de formación profesional específicos de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

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

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

3. Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

**E) Donación de sangre.**

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

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

**F) Licencias o permisos no retribuidos.**

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

**G) Autorización de salidas.**

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

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

**H) Solicitud de permisos o licencias.**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 31. Vía de reclamación.**

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones a la superioridad.

Las reclamaciones podrán ser: Individuales o colectivas. El procedimiento será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

G) La tramitación de cualquier queja o reclamación no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquélla en la forma y ritmo ordinarios.

**Artículo 32. Plantillas y registro de personal.**

La empresa suministrará a la representación de los trabajadores la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año.

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

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

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

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

**Artículo 33. Reconocimiento de antigüedad.**

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable, para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, el tiempo que los trabajadores hubieran permanecido en las categorías de Aprendiz, Píndice, Aspirante, Botones y en la situación de Numerario.

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

**Artículo 34. Revisión médica por reclamación sobre capacidad de un trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.**

En el caso de que un trabajador esté disconforme con el diagnóstico médico efectuado por un servicio médico de la empresa sobre su capacidad para desempeñar correctamente su puesto de trabajo, podrá recurrir ante un órgano médico de funcionamiento colegiado formado por varios médicos pertenecientes a otros servicios médicos de la propia empresa, distinto del que formuló el diagnóstico recurrido.

**CAPITULO V****Servicios sociales****Artículo 35. Comisiones de Asuntos Asistenciales.**

1. En cada uno de los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla, Palencia y Madrid, se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Asistenciales, formada por dos vocales miembros de la representación de los trabajadores, nombrados por la misma, y otros dos nombrados por la dirección de la empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes).

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

3. En cada una de las comisiones cada una de las partes nombrará, de entre los respectivos vocales, un secretario; ambos secretarios actuarán conjuntamente.

4. En cada reunión actuará de presidente-moderador, sin voto de calidad y con la única facultad de dirigir la reunión alternativamente, un vocal de cada representación.

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

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

Becas y bolsas para estudios.

Premios.

Venta de vehículos a productores.

Venta de piezas sobrantes de vehículos.

Otros temas, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y de la empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 36. *Venta de piezas sobrantes.*

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

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

#### Artículo 37. *Comedores.*

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

En los centros donde exista comedor se formará una Comisión Paritaria que vigilará su funcionamiento y efectuará propuestas a la empresa para

ayudarle en la dirección de los asuntos referentes al servicio y organización del mismo.

#### Artículo 38. *Fundación Fasa-Renault.*

La empresa continuará a través de la Fundación Fasa-Renault su política actual de asistencia social, becarios y actividades deportivas y culturales.

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

Instalaciones deportivas: La Dirección de la empresa a través de la fundación Fasa-Renault, proseguirá con su política actual de mantenimiento y desarrollo de las instalaciones deportivas, siempre que las circunstancias lo permitan.

#### Artículo 39. *Aportación de la empresa a la Mutua del Personal de Fasa-Renault.*

La empresa subvencionará a la Mutua del Personal de Fasa-Renault con una aportación mensual en función al número de trabajadores afiliados a la misma y a la cuantía de las cuotas. La ayuda empresarial se fija en la cantidad promedia mensual de 1.655 pesetas por afiliado para 1996. Para 1997 se tendrá en cuenta el incremento salarial pactado.

#### Artículo 40. *Créditos.*

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

#### Artículo 41. *Premios.*

Se regularán por las normas establecidas en el anexo VI del presente Convenio.

#### Artículo 42. *Formación.*

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a mantener el siguiente acuerdo sobre formación continua en Fasa-Renault:

##### Declaración de principios:

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa.

2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente, por ello todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

3. Las partes firmantes asumen los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua y se comprometen a desarrollar conjuntamente sus contenidos en la empresa.

##### Objetivos:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y a los puestos de trabajo.

2. Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional y la prosperidad de la empresa y de los trabajadores en beneficio de todos.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa y con ello, al mantenimiento del empleo.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de la empresa.

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

5. La empresa promocionará de manera regular cursos de informática y formación profesional, en todos los centros de trabajo, en materias aplicables en el entorno de la misma, para todos los trabajadores, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado.

La adscripción a dichos cursos, que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

Asimismo, la empresa se compromete a facilitar la posibilidad de conceder los «Permisos Individuales de Formación» contemplados en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, siempre que lo permitan sus necesidades organizativas y productivas y de acuerdo con las disposiciones contenidas en el citado Acuerdo.

Los supuestos de denegación serán informados a la Comisión Paritaria para su estudio, si procede.

#### Participación de la representación sindical:

1. La representación de los trabajadores dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración, objetivos, necesidades y prioridad de los mismos, así como de presupuestos, y será informada de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos asuntos, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión Paritaria de Formación. Para facilitar el trámite previsto en el artículo 11 a) del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a efectos de petición de ayudas para los planes de formación de la empresa, y dar contenido al derecho establecido al respecto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se faculta a la actual Comisión Central de Formación y Clasificación Profesional ya existente en el Convenio de Fasa-Renault, para que se constituya como tal Comisión Paritaria de Formación y cuyas funciones serán:

- a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que considere oportunas.
- c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.
- d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.
- e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.
- f) Conocer los presupuestos de formación de la empresa, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas que se realizan al amparo del Acuerdo sobre Formación Continua.
- g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.
- h) Emitir informe de los resultados de los Planes de Formación realizados por la empresa.
- i) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.
- j) La Comisión podrá proponer a la empresa las acciones formativas que crea procedentes.

3. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la normativa vigente en cada momento.

Ambas partes se comprometen a agotar la vía del diálogo y la negociación como mejor sistema para resolver las diferencias que puedan surgir.

4. La empresa presentará a la representación de los trabajadores la lista de participantes previstos en las acciones formativas con la suficiente antelación al inicio de los cursos correspondientes.

5. Los Secretarios de esta Comisión se reunirán mensualmente para analizar el seguimiento del Plan aprobado. La Comisión en pleno se reunirá trimestralmente. Con independencia de las reuniones establecidas, la Comisión podrá ser convocada, a instancias de uno de los Secretarios, si se considera necesario. Dentro de las competencias de esta Comisión se encuentran las de recibir información, efectuar el seguimiento del Plan y evaluar el Plan ejecutado.

6. En los casos en que la empresa funcione como entidad colaboradora del INEM o del MEC para estos fines (impartición de módulos de formación y/o prácticas en alternancia en la empresa), la representación de los trabajadores recibirá al menos semestralmente, un informe sobre su gestión, incluyendo acciones formativas dirigidas a personas que no formen parte de la plantilla de la empresa, así como un informe económico sobre dichas actividades.

7. En el caso que «Fasa-Renault» participe en Planes de Formación Agrupados que, para el desarrollo de los mismos facilite el uso de sus instalaciones, medios humanos y técnicos, la Comisión Central de Formación tendrá que ser informada y participará, en la medida de lo posible, sin colisionar con los derechos de representación de otros organismos competentes.

#### Asistencia a los cursos de formación:

1. La asistencia a cursos de formación fuera de horas de trabajo es de carácter voluntario. La Comisión Paritaria participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

2. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, haya establecidas en los organismos oficiales.

3. A través de la Comisión Central se canalizará la participación de la representación de los trabajadores en las distintas acciones formativas a efectos de la formación continua de los integrantes de la mencionada representación.

#### Aplicación:

Este Acuerdo sólo será aplicable a las materias contenidas en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y siempre que los planes de formación hayan sido refrendados por la Comisión de Formación.

En todo caso se mantendrá la información habitual que viene facilitándose en la Comisión de Formación.

#### Artículo 43. *Economato Laboral.*

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

#### Artículo 44. *Ayuda escolar y ayuda a hijos minusválidos.*

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

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

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

El abono acumulado de todo el curso escolar, es decir, 11.100 y 13.540 pesetas respectivamente, se abonará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

En el caso de hijo minusválido con grado del 33 por 100 o superior, la ayuda escolar tendrá siempre la cuantía máxima de las dos anteriormente citadas y comenzará a percibirse desde la edad en que tal minusvalía sea conocida hasta los dieciocho años inclusive.

Independientemente de la ayuda anterior, se concede una ayuda específica de 8.660 pesetas mensuales, para los hijos minusválidos del antedicho grado del 33 por 100 durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía hasta los cuarenta años de edad inclusive.

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

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

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

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

#### Artículo 45. *Seguros complementarios de la Seguridad Social.*

##### A) De accidente de trabajo y enfermedad profesional.

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

2. Tal seguro consistirá en el abono de la suma de 1.100.000 pesetas en cada caso y por una sola vez.

##### B) De accidente no laboral y enfermedad común.

1. Con independencia del seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el apartado A) de este artículo, e incompatible con el mismo, se establece un Seguro de Vida e Invalidez, consistente en el abono de la suma de 1.100.000 pesetas por

una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo, e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

C) Normas comunes para ambos seguros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que el trabajador perciba compensación por jornada reducida de verano en los meses en que la misma se devenga, se incluirá el valor correspondiente en la compensación complementaria.

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

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

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

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

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

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

Para la efectividad mes a mes del complemento expresado, será condición indispensable que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los Centros de Trabajo de la empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel Complejo «Fasa-Renault» del 3,45 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,45 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

En el caso de que el índice medio de absentismo regulado en el párrafo anterior supere cualquiera de los porcentajes igualmente especificados, se aplicará automáticamente el régimen establecido en Convenios anteriores al de 1989, esto es, abonando exclusivamente el complemento a partir del día primero del tercer mes consecutivo de baja y en tanto el índice promedio mensual de absentismo, computado como determina el párrafo anterior, no supere el 4,55 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,72 por 100 para las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Esta aplicación afectará automáticamente a quienes fueran ya a iniciar el devengo de la prestación complementaria en el mes en que se produzca la superación del índice de absentismo en el cómputo promedio acordado.

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

Este seguimiento y comprobación podrán ser efectuados por la empresa:

1. Por visita domiciliaria de personas idóneas autorizadas por la empresa.—En este caso, el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas con autorización escrita de la empresa.

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

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

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

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

1. Parte médico de alta.
2. No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.
3. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituía motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
4. Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas de la empresa, el trabajador en baja no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación, en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.
5. Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.
6. Ejercer durante el período de baja cualquier tipo de trabajo, aun cuando no sea remunerado.

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

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

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

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

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

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

I) Serán tenidos en cuenta los procesos de accidente de trabajo o enfermedad profesional iniciados con anterioridad al 1 de enero de 1996, si bien el complemento, reuniendo las condiciones necesarias, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 1996.

## CAPITULO VI

### Trabajo y retribución

#### Artículo 47. Rendimientos.

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

Servirá de base para determinar el rendimiento exigible el desarrollado por los trabajadores de los puestos computables para la determinación del índice de productividad que, según lo dispuesto en este Convenio, se utiliza para el cálculo de la prima.

La empresa establecerá cuantos controles estime necesarios para lograr los tiempos y rendimientos exigidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Por modificación de los medios: máquinas, equipos, herramientas.
- b) Por mejoras del proceso operatorio o del proyecto del vehículo, cualquiera que sea el origen del cambio o la mejora.
- c) Por variación de las frecuencias de los trabajos o fases irregulares que consten en la hoja de análisis del puesto.
- d) Por errores de cálculo comprobables en las gamas y hojas de análisis, errores de cronometraje, de factor de actuación o transcripción.
- e) En los puestos considerados como de tiempos variables por circunstancias ajenas a ellos, como de retoques de chapa, por transporte, recuperación de piezas porosas, etc. En estos puestos los tiempos serán revisados periódica y sistemáticamente sin alcanzar nunca la consideración de definitivos.

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

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

#### Artículo 48. Clasificación profesional.

##### 1. Grupo Obrero.

Jefe de Equipo (como se define en el artículo 52 L).

Oficial especial.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Especialista.

Peón.

En el Grupo Obrero las categorías de Oficial especial, Oficial de primera segunda y tercera incluyen las especialidades ya renocidas y desempeñadas en la empresa, y las de Mecánico-Conductor, Probador, Verificador grupo obrero, Carretilero, Producción y Prevención-Protección, así como aquellas específicas de la industria del automóvil que puedan crearse en el futuro.

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

A las personas que accedan a esta especialidad, les podrán ser encomendadas sustituciones de otros trabajadores de su Taller, Sección, etc., y desarrollar cualquiera de las funciones para las que son aptos.

Estos Oficiales de 3.ª designados mediante este procedimiento no se tendrán en cuenta a los efectos de los porcentajes mínimos que para cada grado de oficialía fueran de aplicación.

Las normas por las cuales ha de regirse esta promoción serán las aprobadas en Comisión de Ascensos, Acta número 3, de 5 de noviembre de 1981.

Todos los trabajadores que en el año 1990 ostentaban la categoría de Peón, tienen reconocida la categoría de Especialista, sin perjuicio de que puedan seguir siéndoles encomendadas funciones de Peón.

## 2. Grupo Subalterno.

Botones y Aspirantes.  
Cocinero.  
Ordenanza.  
Dependiente.  
Telefonista.  
Chófer de Turismo.  
Almacenero.  
Dependiente Principal.  
Conductor de Vehículos Pesados.

## 3. Grupo Técnico Administrativo.

Auxiliar Técnico-Administrativo.  
Capataz.  
Verificador de tercera.  
Oficial Técnico-Administrativo de segunda.  
Oficial Técnico-Administrativo de primera.  
Agente Técnico-Administrativo de tercera.  
Jefe Técnico-Administrativo de tercera.  
Delineante Proyectista A.  
Encargado.  
Agente Técnico-Administrativo de segunda.  
Contramaestre.  
Delineante Proyectista B.  
Jefe Técnico-Administrativo de segunda.  
Agente Técnico-Administrativo de primera.  
Jefe Técnico-Administrativo de primera.  
Jefe de Taller.  
Ayudante Técnico Sanitario.  
Perito e Ingeniero Técnico.  
Asistente y Graduado Social.  
Ingeniero y Licenciado.  
Médico de empresa.

Dentro de la categoría de Encargado se reconoce la especialidad de Jefe de Unidad, referida a un sector de la producción con especiales responsabilidades y acreditados conocimientos.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran.

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

### Artículo 49. Valoración de puestos de trabajo.

En las Factorías donde se establezca el régimen de valoración de puestos de trabajo, se efectuará por la empresa mediante el Manual Único de Valoración de «Fasa-Renault».

Como normas de valoración, se seguirán las contenidas en el anexo I, «Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo», cuyo texto forma parte de este Convenio.

### Artículo 50. Conceptos retributivos para los centros de Valladolid, Sevilla y Palencia.

#### I. Retribución por jornada ordinaria. Estará formada por:

a) **Retribución primaria:** es la que corresponde a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

Su cuantía vendrá determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo IV de este Convenio.

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

#### 2. Retribuciones especiales:

a) **Gratificaciones extraordinarias:** las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, se satisfarán cada una de ellas a razón de treinta días de Retribución Primaria.

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

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

#### c) Antigüedad:

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

La tabla de valores correspondientes a los trienios, es la que figura en el anexo IV (tabla número 3) de este Convenio.

2. **Premio especial de antigüedad:** se estable un premio especial de 234.493 pesetas por año para los trabajadores con dieciocho o más años de antigüedad en la empresa.

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

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

#### d) Pluses:

1. **Plus de turnicidad:** para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se abonará al personal que de forma habitual lo realice un plus de turnicidad, que se cifra en 34,20 pesetas por hora de trabajo efectivo a prima. El personal a turnos será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

2. **Plus de trabajo en domingo y festivo:** se abonará para el trabajo en tales días un plus, cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la retribución primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en dichos días.

3. **Plus de guardería:** se abonará para el trabajo realizado con la denominación de «Trabajo de Guardería», un plus cuya cuantía se cifra en el 140 por 100 de la Retribución Primaria correspondiente al tiempo de jornada normal trabajado en los períodos que se determinen para el derecho a este plus.

4. **Plus de nocturnidad:** se abonará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas, salvo su importe que será del 40 por 100 de la Retribución Primaria.

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

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

6. El resto de los pluses se devengará en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente, o cuando las contraprestaciones a que obedezcan tales devengos se hayan tenido en cuenta en el Régimen de Valoración y Retribución de este Convenio.

#### e) Licencias y ausencias retribuidas:

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

### Artículo 51. Conceptos retributivos para el Centro de Trabajo de Madrid

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

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

b) **Percepción suplementaria:** siendo las tareas que se realizan en estos Centros de Trabajo poco adecuadas para la implantación de incentivos que respondan a una medida científica de la productividad, se establece una percepción suplementaria, cuya cuantía vendrá determinada por claves dentro de cada categoría, según se indica en la tabla que se inserta en el anexo IV ya citado.

#### 2. Retribuciones especiales:

a) **Gratificaciones extraordinarias:** las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se satisfarán, cada una de ellas, a razón de treinta días de Retribución Primaria.

b) Gratificaciones de marzo y septiembre: se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo IV, La gratificación de marzo se abonará con la paga correspondiente a febrero y la de septiembre en la primera quincena de este mes.

c) Antigüedad: se abonará tal y como se dispone en el artículo anterior para los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

d) Pluses.

1. Se devengarán en las condiciones y circunstancias que establece la legislación al respecto, salvo que por su naturaleza puedan absorberse legalmente por las mejoras que se establecen en este Convenio.

2. A los pluses de nocturnidad, de trabajo en domingo y festivo, de guardería y especial de nocturnidad por jornada fija de noche, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 50, apartado d), números 2, 3, 4 y 5.

3. Licencias y ausencias retribuidas.

Serán abonadas como se dispone en el artículo anterior.

#### Artículo 52. Aplicación de los conceptos retributivos.

A) Retribución primaria: corresponde abonarla en los siguientes casos:

1. Por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo.
2. Licencias reglamentarias: permisos para exámenes cuando hayan de ser retribuidos.
3. Vacaciones.
4. Domingos y festivos.

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

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

B) Gratificaciones extraordinarias: las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. El cómputo se hará por meses completos; la fracción de mes se considerará como un mes completo, distribuyéndose el cálculo haciendo corresponder el primer semestre a la de julio y el segundo semestre a la de Navidad.

Con respecto a las gratificaciones de marzo y setiembre, se mantendrá el mismo criterio, salvo en lo referente a los periodos de devengo, que se computarán, respectivamente, de setiembre a febrero y de febrero a setiembre.

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

1. Por el tiempo ordinario de trabajo a prima o percepción suplementaria.
2. Por los días de vacaciones establecidos.

D) Antigüedad: se devengará en los mismos casos que la percepción primaria.

E) Plus de turnicidad: se devengará por las horas efectivas de trabajo a prima. También se devengará durante las vacaciones proporcionalmente a lo devengado por este concepto durante el período anterior, computado de vacación a vacación.

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

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

a) Los turnos habituales vendrán preestablecidos en alguna de las siguientes modalidades: cambios de turnos semanales, quincenales, mensuales o de una semana como mínimo dentro de un mes. Los productores incluidos en estos turnos tendrán derecho al abono de la turnicidad durante todo el tiempo que en el mes trabajen a prima, como se dispone en este Convenio, mientras vengan efectuando los cambios de turno.

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

Los trabajadores incluidos en régimen de tamos de estas características, tendrán derecho al abono de la turnicidad durante el tiempo del turno

que dentro del periodo total tiene un menor número de días y asimismo durante otro número de días consecutivos igual al anterior, es decir, que la turnicidad se abonará por un número de días doble de aquellos en que se haya cambiado de turno.

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

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

2. Trabajadores con horario fijo que, por necesidades del servicio, hayan de ser cambiados de turno de forma temporal.

Se devengará el plus de turnicidad correspondiente en los días que dure el cambio de horario.

F) Plus de nocturnidad: se devengará en las condiciones y circunstancias reglamentarias establecidas.

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

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

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

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

Para el domingo:

En Valladolid y Palencia: desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

En Sevilla: desde las siete horas del sábado hasta las siete horas del lunes.

Para el festivo:

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

En Sevilla: desde las veintitrés horas del día inmediato anterior al festivo hasta las siete horas del día siguiente al festivo.

El plus de trabajo en domingo se abonará también en el horario de mañana de aquellos sábados en que, por aplicación de los Calendarios Generales, no trabaje ningún turno, sin que ello suponga el reconocimiento como festivos de los citados sábados.

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

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

Este plus se abonará por el tiempo trabajado dentro de los límites horarios señalados para el «Plus de domingos y festivos». Se amplían estos límites en cuanto al Plus de Guardería, para el personal que viene percibiéndolo, a las veintidós horas (veintitrés en Sevilla) del viernes, a quienes lo perciban el sábado o el domingo de la misma semana y en ella descansen o vaquen todos los turnos desde las seis horas (siete en Sevilla) del sábado, según Calendario General de cada Centro de Trabajo.

No se extenderá, por el contrario, el referido límite a los viernes de aquellas semanas que, aun trabajando aquéllos un día festivo, no trabajen el sábado o domingo de las mismas.

A los solos efectos del devengo del Plus de Guardería se entenderá por «semana» la comprendida entre las seis horas del lunes (siete en Sevilla), hasta la misma hora del lunes siguiente. No obstante, cuando por necesidades del servicio la empresa establezca el comienzo de la semana de trabajo antes o después de las seis horas del lunes, se entenderá como

semana la de los siete días naturales contados desde el nuevo inicio del turno de trabajo.

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

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

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

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

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

3.º Que los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad se den conjuntamente. La falta de cualquiera de estos requisitos supondrá la inexistencia del derecho al Plus, y, por tanto, la no percepción del mismo.

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

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

D) Vacaciones: se concreta que los conceptos retributivos a abonar en vacaciones son: Retribución Primaria, Prima o Percepción suplementaria, Antigüedad, Turnicidad y Plus Especial de Nocturnidad por jornada fija de noche, Plus de Disminución de Aptitud, Plus Jefe de Equipo y los Pluses de Nocturnidad, Festivo y Guardería.

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

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

L) Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo, desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso o superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

#### Artículo 53. *Conceptos retributivos a efectos legales.*

##### I. Clasificación.

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

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

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

##### Personales:

Antigüedad.

Plus de percepciones consolidadas (PPC).

Régimen especial de ayuda fiscal (REPAF).

Plus de disminución de aptitud.

Premios por título.

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

Compensación por jornada reducida de verano.

De puesto de trabajo:

Turnicidad.

Nocturnidad.

Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Plus de Jefe de Equipo.

Ayuda para vivienda en caso de traslado.

Plus de Guardería.

Por calidad y cantidad de trabajo:

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

Horas extraordinarias.

Vencimiento periódico superior al mes:

Gratificación de Julio.

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Marzo.

Gratificación de Septiembre.

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

Gratificación de pintura.

Gratificación de chapa.

Gratificación de servicios de incendios.

Gratificación especial de Ayudantes Técnicos Sanitarios.

#### II. Principios generales sobre retribución:

A) Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechos por quien corresponda conforme a la Ley.

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

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

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

#### Artículo 54. *Plus de Percepciones Consolidadas.*

Se respetará a título personal en su misma cuantía actual, siendo únicamente absorbible por aumento de categoría, nivel o clave.

### CAPÍTULO VII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 55. *Faltas y sanciones.*

1. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace, en los tres apartados siguientes es meramente enunciativa.

##### A) Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves. Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas no justificadas de: puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. 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.º 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 como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- 10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves. Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5.º 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.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.º La embriaguez durante el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 10. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la misma.
- 11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 12. Causar accidentes graves por negligencia imprudencia inexcusable.
- 13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado B).
- 17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.  
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.  
Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

4. Abuso de autoridad. La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Autoridad Laboral, la que, si estima infracción, ordenará a la Dirección de la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

5. Normas de procedimiento:

a) Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad, con conocimiento del Comité de Empresa en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores de ello.

b) Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas.

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

Artículo 56. *Anulación de notas desfavorables. Prescripción de las faltas.*

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Régimen de sanciones por falta de asistencia al trabajo y por faltas de puntualidad.*

Cuando por la importancia, trascendencia o número de ausencias o de retrasos estas faltas puedan ser consideradas como graves o muy graves, la empresa podrá dejar sin efecto el sistema de penalización establecido en el artículo anterior, aplicando automáticamente el régimen de sanciones.

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

## CAPÍTULO VIII

### Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

#### Artículo 59. *Facilidades para la representación de los trabajadores.*

Se reconocen las facilidades que para el desempeño de su misión representativa se pactaron entre las representaciones centrales de la empresa y de los trabajadores en las reuniones del Comité Intercentros de fechas 29 de julio, 4 de septiembre y 25 de septiembre de 1980 (actas números 3, 4 y 5, respectivamente) en sus propios términos.

#### Artículo 60. *Comité Intercentros.*

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

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

En consecuencia:

1.º Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que tendrá como funciones las de ser informado, informar, tratar y negociar con la representación de la Dirección de la empresa las cuestiones incluidas en las competencias que se señalan en este Convenio.

El número total de miembros del Comité Intercentros será de 13.

2.º 2.1 Los puestos del Comité Intercentros serán repartidos proporcionalmente dentro de la empresa, al número de trabajadores que integran cada uno de los dos Colegios de Especialistas y No Cualificados por un lado, y Técnicos y Administrativos por otro.

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

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

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

2.3 Reparto de los puestos del Comité Intercentros entre los centros de trabajo.

Los puestos se distribuirán procurando que estén representados proporcionalmente todos los centros de trabajo.

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

2.5 Respetando lo establecido por la aplicación del apartado 2.1, en el caso del Colegio de Técnicos y Administrativos podrá haber un mayor número de representantes de dicho Colegio, que el resultante de la aplicación del mencionado apartado 2.1, con la reducción correspondiente en el del Colegio de Especialistas y No Cualificados, todo ello dentro de la misma candidatura.

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

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo, y por razón de la materia, entre otras, ostentar la representación de los trabajadores en:

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

#### Artículo 61. *Secciones sindicales.*

1. Secciones sindicales. La Dirección de la empresa, junto con la representación de los trabajadores, acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento vigente establece para las secciones sindicales y Delegados de las mismas.

2. Delegados sindicales para toda la empresa. El nombramiento por parte de cada organización sindical de un Delegado sindical para toda la empresa tendrá como requisito imprescindible que aquélla haya obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas, como mínimo, el 15 por 100 de los votos válidos de cada colegio electoral en toda la empresa.

## CAPÍTULO IX

### Revisión salarial para 1996

#### Artículo 62. *Cláusula de revisión salarial para 1996.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, del mes de diciembre de 1996 registrara un aumento superior al 3,5 por 100 respecto del de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado la mencionada previsión del 3,5 por 100. Este aumento se abonará con efectos desde el mes del año 1996 en que el aumento del IPC acumulado respecto del índice del mes de diciembre de 1995 haya sobrepasado el 3,5 por 100, sirviendo por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1995.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1997.

## CAPÍTULO X

### Condiciones económicas para 1997

#### Artículo 63. *Salarios y otros conceptos retributivos.*

Los salarios y demás conceptos económicos del Convenio Colectivo cuyos valores numéricos se han actualizado como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, referidos al año 1996, serán actualizados al 1 de enero de 1997, incrementándolos en la previsión oficial del Gobierno vigente en dicha fecha sobre lo que haya de ser la evolución del IPC para 1997.

#### Artículo 64. *Cláusula de revisión salarial para 1997.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) del mes de diciembre de 1997, respecto del referido al mes de diciembre de 1996, registrara un aumento superior a la previsión hecha por el Gobierno y que sirvió de base para la actualización salarial aplicada al 1 de enero de 1997, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso que suponga dicho aumento real del IPC sobre la referida previsión oficial del Gobierno.

El incremento a que pudiera dar origen esta revisión se abonará con efectos desde el mes del año 1997 en que el IPC acumulado de dicho año haya sobrepasado la previsión oficial del Gobierno y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales de 1996 que resultaran una vez realizadas las revisiones salariales a que hubiera habido lugar.

Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 1998.

## CAPÍTULO XI

### Jubilación obligatoria

#### Artículo 65. *Jubilación.*

Para todos los trabajadores de la plantilla sin excepción la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años, sin derecho a indemnización

alguna por esta causa. La obligatoriedad de tal jubilación se entiende condicionada a que el trabajador afectado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

## ANEXO I

### Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo

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

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

#### 3. Valoración de los puestos:

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

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

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

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

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

4. **Asignación de niveles.**—La empresa asignará un nivel definitivo a cada puesto de trabajo, que será el resultado de la valoración de los mismos. La empresa tendrá la facultad de asignar un nivel provisional, que podrá ser distinto del definitivo, en los casos siguientes:

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

4.2 A los puestos ocupados por primera vez por trabajadores que hayan superado el período de prueba, siempre que sea necesario un período de formación y hasta un máximo de cuarenta días de trabajo real en dicho puesto.

4.3 A los puestos de nueva creación y a los que resulten de la modificación de otros existentes con anterioridad, mientras se efectúa su valoración, que se llevará a cabo por el procedimiento previsto para las revisiones por iniciativa de la empresa, salvo lo previsto para las reclamaciones por iniciativa del trabajador.

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

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

5. **Consolidación de niveles.**—Se producirá la consolidación de un nivel por parte de un trabajador cuando haya desarrollado correctamente el contenido de un puesto de trabajo durante setenta días de trabajo real en el período de un año contado de fecha a fecha.

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

Es condición indispensable para la consolidación el que el nivel del puesto que la origina haya sido previamente comunicado al interesado. Si como consecuencia de la revisión o reclamación de la valoración efectuada resultara un nivel superior al comunicado anteriormente que pudiera dar lugar a consolidación, ésta sólo podrá producirse una vez transcurrido el período establecido a partir de la comunicación del nuevo nivel.

En ningún caso serán consolidables los niveles provisionales.

6. **Comunicación de niveles.**—La comunicación de niveles será hecha siempre por la empresa. Cuando un trabajador sea designado para ocupar un puesto de forma definitiva, le será comunicado por escrito el nivel que a dicho puesto corresponda en un plazo no superior a quince días laborables.

Se comunicará por escrito:

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

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

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

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

7. **Nivel y retribución.**—La retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que ocupe en cada momento, según lo dispuesto en otras partes de este Convenio, sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado, salvo lo dispuesto para el caso de disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto, cambio de puesto por acuerdo entre la empresa y el trabajador o por cambio de puesto debido a sanción reglamentaria.

El cómputo de la retribución devengada se hará siempre por jornadas completas; la fracción de jornada superior a tres horas será contabilizada a estos efectos como completa en el caso de trabajo en puesto de distinto nivel durante la misma jornada, en el superior de los que correspondiese a los que hubiera ocupado.

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

#### 8. Revisiones de la valoración:

8.1 La empresa podrá efectuar por propia iniciativa la revisión de la valoración de los puestos en cualquier momento. Para ello:

a) El departamento peticionario remitirá al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos el cuestionario debidamente diligenciado.

b) El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos efectuará el estudio del mismo y comunicará el nivel resultante al departamento peticionario.

c) La empresa comunicará el resultado al trabajador cuando éste sea favorable.

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

8.3 Cuando el titular de un puesto se niegue a cumplimentar el cuestionario para la valoración del mismo, pese a haber sido requerido para ello por su jefe inmediato, no tendrá derecho a la retroactividad a la que hace referencia el párrafo 8.2.

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

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

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

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

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

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

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

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

Al Comité Mixto de Valoración del centro de trabajo correspondiente (Secretaría de la representación de los trabajadores), un ejemplar de la reclamación y copia de las observaciones anteriores, si las hubiera.

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

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

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

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

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

i) Disconformidad del reclamante con la contestación de la empresa. Recibida por el reclamante la contestación de la empresa, podrá expresar por escrito su «disconformidad» con el resultado en impreso establecido al efecto, del que se remitirá copia al Departamento de Valoración y Estudio de Puestos y a la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración; en este caso, la reclamación pasará a disposición del Comité Mixto del centro de trabajo para su estudio. La decisión de dicho Comité será aplicable con carácter retroactivo desde la fecha de reclamación.

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

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

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

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

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

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

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

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

El Delegado de la representación empresarial será la persona designada por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.

c) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría simple; en caso de ausencia de algún miembro, su voto podrá ser emitido por otro miembro en el cual haya delegado su facultad, o, si no lo hubiera hecho, por el miembro de su representación de más edad.

d) La presidencia de las reuniones corresponderá alternativamente a un miembro de la representación empresarial y otro de la representación de los trabajadores.

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

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

También lo será el vigilar la aplicación por parte de la empresa de los niveles sobre los que hubiera decidido el Comité.

f) El estudio de los puestos sobre los que haya mediado reclamación será hecho independientemente por las representaciones empresarial y

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

g) Trámite en el Comité Mixto de Valoración. Cuando el nivel de un puesto de trabajo haya sido objeto de votación en dos reuniones de Comité sin llegar a un acuerdo, podrá continuarse su estudio, o bien, a petición de una de las dos representaciones, estando de acuerdo la otra, remitir la reclamación para su decisión definitiva al Director de la factoría correspondiente, quien recibirá de ambas representaciones los informes respectivos.

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

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

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

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

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

El acuerdo, en su caso, establecerá también el plazo para su realización.

También será atribución del Comité Mixto de Valoración del centro de trabajo vigilar la aplicación por parte de la empresa de los niveles obtenidos, como consecuencia de estudios realizados por el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos derivados de reclamaciones de sus titulares.

Para ello, el Departamento de Valoración y Estudio de Puestos remitirá al Secretario de la representación de los trabajadores del Comité Mixto de Valoración correspondiente, copia de las comunicaciones de nivel que emita por estudio de reclamaciones, con una demora de quince días naturales. Los envíos se realizarán dos veces al mes.

j) Caducidad. Todas aquellas reclamaciones que estando, según lo anterior, a disposición del Comité Mixto de Valoración de cada centro de trabajo no hubieran sido resueltas en el plazo de un año, a contar desde la fecha en que fue expresada la «disconformidad» del reclamante con el resultado comunicado, se considerarán definitivamente resueltas a todos los efectos.

Este plazo quedará interrumpido cuando una de las representaciones inicie el estudio o cuando comunique fehacientemente su intención de iniciar dicho estudio. En este último caso el estudio deberá iniciarse en el plazo improrrogable de los treinta días siguientes al vencimiento del plazo antes expresado, en caso contrario la reclamación se considerará definitivamente resuelta.

#### 11. Aplicación de las garantías económicas personales.

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

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

2.º Siempre deberá entenderse que la garantía a que se refiere la norma anterior sólo se disfrutará mientras la empresa no ofrezca al trabajador un puesto de nivel acorde con su situación económica y profesional consolidada.

La no aceptación a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la empresa supone la pérdida de esta garantía.

3.º No se considerará caso de aplicación de garantía cuando un trabajador ocupe, a petición propia, un puesto de nivel inferior al del que desempeñaba con anterioridad, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

4.º La empresa, por necesidades de servicio, en uso de sus atribuciones, podrá destinar un trabajador a un puesto de trabajo de nivel inferior, siempre que le garantice su situación económica consolidada durante la permanencia en dicho puesto, mientras la empresa no le ofrezca nuevamente un puesto de otro nivel igual o superior.

5.º El personal de nuevo ingreso, durante los primeros seis meses, no consolidará el nivel atribuido a ningún puesto de trabajo, considerándose los cambios que se efectúen durante dicho período como necesarios para su aprendizaje y adaptación a la labor a efectuar dentro de la empresa.

## ANEXO II

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

#### I

##### 1. Causas.

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

##### 2. Órgano definidor de la situación.

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

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

##### 3. Trámite.

El Servicio Médico de empresa sólo estudiará aquellas peticiones de declaración de situación de disminución de aptitud tramitadas a través:

- De los jefes componentes de la línea jerárquica del departamento.
- De los miembros de la Comisión de Disminución de Aptitud representantes de los trabajadores.
- Por el propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia del interesado.
- Por el Comité de Seguridad e Higiene.

##### 4. Régimen de aplicación.

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

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

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

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

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

El importe de este plus de garantía se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los debidos a variaciones en el valor de la prima.

No se considerará incluida en la garantía señalada anteriormente la situación del trabajador que haya sido declarado disminuido de aptitud, cuando esta disminución se deba a causas ajenas al trabajo que haya desempeñado en la empresa, salvo aquellos casos especiales que estudiará y decidirá la misma, oídos los representantes de los trabajadores.

##### 5. Pérdida de la garantía económica.

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

- Por no seguir el trabajador tratamiento médico adecuado, que será vigilado por el Servicio Médico de empresa.
- Por no aceptar los puestos ofrecidos por la empresa, adecuados a sus condiciones físicas y/o psíquicas.
- Por no seguir los cursos o métodos de readaptación fijados por la empresa.

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

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

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

##### 6. Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo.

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

## II. Regulación y funciones de la Comisión de Disminución de Aptitud

### 1. Definición de disminuidos de aptitud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Un puesto de trabajo de igual o superior nivel de valoración de los desarrollados por categorías iguales a las del trabajador disminuido.
- Un puesto de trabajo de inferior nivel y categoría similar.
- Un puesto de trabajo de inferior nivel y distinta categoría profesional.

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

- Dentro de la propia sección.
- Dentro del servicio.
- Dentro del departamento.
- Dentro de su centro de trabajo.
- En otro centro de trabajo de la misma localidad.

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

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

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

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

### 3. Comisión de Disminución de Aptitud. Su composición.

Se crea una Comisión de Disminución de Aptitud en cada localidad, que estará constituida por los siguientes miembros:

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

Vocales:

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

Jefe de Condiciones de Trabajo.

Jefe de Personal.

Jefe de Selección.

Jefe de Formación.

Estos Vocales podrán delegar en personas de su unidad orgánica.

Vocales de los representantes de los trabajadores:

Para la Comisión de Valladolid: Dos Representantes por cada una de las Factorías de Montaje Valladolid, Carrocerías y Motores.

Para los restantes centros de trabajo: Dos miembros representantes de los trabajadores.

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

Asesores: Jefes de los Departamentos relacionados con los disminuidos (de dónde procede y adónde podrá ir destinado).

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

4. Vía de reclamación: Los trabajadoras disconformes podrán reclamar:

a) Contra su calificación de no ser disminuido de aptitud.

Será necesario en este caso que haya sido declarado minusválido por la Unidad provincial de Valoración para poder presentar su reclamación ante la Comisión, la cual la trasladará al Servicio Médico para que dicamine.

b) Contra la denegación del plus de disminución de aptitud (PDA).

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

5. Orden de prelación para la solución de los casos:

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

### III. Actualización del importe del Plus de Disminución de Aptitud (PDA)

1. Actualización a la fecha de entrada en vigor de este Convenio:

Se efectuará para aquellos trabajadores que en la fecha citada estuvieran declarados con «disminución de aptitud» por la empresa.

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

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

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

El cálculo se efectuará hallando la diferencia que con las tablas salariales de la citada fecha de entrada en vigor exista entre la retribución

primaria y prima correspondientes a la primera situación y los importes de los mismos conceptos retributivos correspondientes a la segunda situación, de las dos citadas.

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

3. Requisitos para la actualización: Para que a los trabajadores declarados «disminuidos de aptitud» les sean aplicables las actualizaciones señaladas en los dos apartados anteriores, es indispensable que el trabajador haya solicitado la declaración de minusválido ante la Unidad Provincial de Minusválidos (si antes no lo hubiera hecho) y seguir la tramitación necesaria de dicho procedimiento hasta que por la mencionada Unidad Provincial se emita la decisión que proceda.

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

## ANEXO III

### Reglamento de ascensos

#### PARTE PRIMERA

#### 1. Órganos que intervienen en la promoción

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

La Dirección de Asuntos Sociales como titular de la función general de la promoción en el ámbito de la empresa.

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

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

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

Comisión de ascensos.

Tribunales.

Departamento de Selección-Promoción.

Departamento afectado.

Comité de Promoción (en representación de los trabajadores).

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

1.2.1 Cometidos:

Establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Siete por parte de la representación de la empresa.  
Siete por parte del Comité de Promoción, en representación de los trabajadores.  
Cuatro: Valladolid.  
Uno: Sevilla.  
Uno: Palencia.  
Uno: Madrid.

**Secretarios:** Actuarán dos Secretarios, designados uno por la Dirección de la empresa y otro por la representación de los trabajadores.

### 1.2.3 Funcionamiento:

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

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

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

### 1.3 Tribunales.

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

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

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

Dos miembros por parte de la representación de la empresa y pertenecientes al Departamento al que correspondía la(s) plaza(s) a cubrir.  
Dos miembros por parte de la representación de los trabajadores designados por el Comité de Promoción.

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

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

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

Durante la jornada normal de trabajo no se hará al asesor técnico deducción alguna del tiempo empleado durante la misma a tal labor de asesoramiento. Fuera de la jornada normal de trabajo, el tiempo empleado como asesor técnico de los Tribunales le será abonado a prorrata de su salario.

### 1.3.3 Funcionamiento:

Cada vocal tendrá derecho a un voto; en caso de desacuerdo entre los miembros del tribunal, decidirá el Director correspondiente, oyendo previamente al tribunal.

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

### 1.4 Departamento de Selección-Promoción.

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

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

### 1.5 Departamento afectado.

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

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

#### 1.6.1 Cometidos:

Formar parte como miembros en la Comisión de Ascensos de composición paritaria.

Formar parte como miembros del Tribunal Paritario para la resolución de los concursos, de acuerdo con la normativa que regula el presente Convenio.

## 2. Unidad Promocional

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

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

## 3. Pruebas

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

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

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

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

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

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

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

**3.1.4 Validez.**—La validez de la calificación de «apto» será de cuatro años, a contar desde la fecha que figura en la correspondiente papeleta de examen o certificado, en el cual figurará claramente el período de validez, prolongándose la validez de la Agrupación aprobada y caducada hasta la resolución de la siguiente convocatoria de exámenes de dicha Agrupación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.1 **Ámbito de aplicación.**

**Grupo Obrero:** Se realizará en todos los casos, salvo que el tribunal no lo considere necesario.

**Resto de personal:** Se realizará en aquellos casos que el tribunal lo considere necesario.

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

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

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

#### 4. Programas

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

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

4.1.1 **Agrupaciones.**—Relación de agrupaciones por categorías profesionales, a efecto de exámenes para conocimientos básicos, en los Centros de Trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

**Agrupación I:**

Encargado.

**Agrupación II:**

Jefe de 3.ª administrativo.

Jefe de 2.ª administrativo.

Jefe de 1.ª administrativo.

**Agrupación III:**

Jefe de 3.ª técnico.

Jefe de 3.ª de Organización.

Delineante proyectista A.

Delineante proyectista B Contramaestre.

Jefe de Sección de 3.ª

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3.ª

Agente de Métodos de 2.ª

Agente de Estudios de 2.ª

Agente técnico de 2.ª

Maestro de 2.ª

**Agrupación IV:**

Jefe de 2.ª y 1.ª Técnico.

Jefe de 2.ª y 1.ª de Organización.

Jefe de Sección de 2.ª y 1.ª

Maestro de Taller.

Agente de Métodos de 1.ª

Agente de Estudios de 1.ª

Jefe de Taller.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento 2.ª y 1.ª

Agente Técnico de 1.ª

Jefe de 1.ª Delineante Proyectista.

**Agrupación V:**

Listero.

Auxiliar administrativo.

**Agrupación VI:**

Oficial de 2.ª Administrativo.

Oficial de 1.ª Administrativo.

**Agrupación VII:**

**Agrupación VIII:**

Auxiliar técnico.

Auxiliar de Organización.

Calcador.

Auxiliar de laboratorio.

**Agrupación IX:**

Capataz de Peones.

Capataz de Especialistas.

**Agrupación X:**

Verificador de 3.ª

Delineante de 2.ª

Analista de 2.ª

Oficial de 2.ª técnico.

Oficial de 2.ª de Organización.

Agente de Seguridad de 2.ª

**Agrupación XI:**

Oficial de 1.ª técnico

Oficial de 1.ª de Organización.

Analista de 1.ª

Delineante de 1.ª

Verificador de 2.ª y 1.ª

Agente técnico de 3.ª

Agente de Métodos de 3.ª

Agente de Estudios de 3.ª

Agente de Seguridad de 1.ª

Para el caso de Madrid, por ser esencialmente distinto el tipo de trabajo que en general allí se realiza y de acuerdo con lo determinado en el Convenio para 1980, se han establecido las agrupaciones y programas adaptados a las características y necesidades de este centro, las cuales han sido difundidas en el libro «azul», Exámenes de Conocimientos Básicos, Normativa y Programas.

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

Aptitud en la agrupación	Implica aptitud igualmente en las agrupaciones
I	VIII, IX y X
II	V y VI

Aptitud en la agrupación	Implica aptitud igualmente en las agrupaciones
III	I, VIII, IX, X y XI
IV	I, III, VIII, IX, X y XI
V	—
VI	V
VII	—
VIII	—
IX	VIII
X	VIII y IX
XI	VIII, IX y X

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

4.1.4 Se convalida la aptitud en determinadas agrupaciones, a efectos de exámenes de conocimientos básicos con la presentación de los títulos oficiales que en el presente cuadro se detallan.

Agrupaciones convalidadas	Titulaciones necesarias
Todas .....	De grado superior, Perito industrial e Ingeniero técnico.
II .....	Diplomados Empresariales, Profesores mercantiles.
V .....	BUP.
VI .....	FP-2 (rama Administrativa), Profesor EGB (Magisterio).
XI .....	FP-2 (ramas Mecánica, Eléctrica, Electrónica, Química, Delineante, Informática). Mec. Ind.

Para hacer efectivas estas convalidaciones, los trabajadores que tengan las titulaciones indicadas deberán presentar en el Departamento de Selección-Promoción original, bien del título, bien del certificado expedido por el centro en el que ha cursado los estudios, el cual será devuelto, una vez compulsado en este Departamento.

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

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

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

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

## 5. Plazos

Los programas para las pruebas específicas y profesionales especiales de cada curso serán publicados con una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las mismas.

No será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes o, en su caso, de urgente necesidad estimado por la dirección por razones de organización del trabajo, sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales.

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

## 6. Baremo de calificación

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

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

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

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

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

Los méritos serán aplicados de acuerdo con las siguientes normas:

a) Antigüedad. De acuerdo con el baremo. La puntuación de antigüedad se hará por trimestres vencidos en los tres conceptos que se especifica:

Por cada año en la empresa: 0,25 puntos por trimestre vencido.

Por cada año en el grupo profesional: 0,25 puntos por trimestre vencido.

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

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

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

Tiempo	Identidad	Analogía
	Puntos	Puntos
Hasta tres meses .....	0	0
De tres a seis meses .....	2	1
De seis meses a un año .....	5	3
Más de un año .....	10	5

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

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

## 7. Convocatorias

7.1 Caso en que exista vacante.

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

7.1.2 Modalidad.—Se cubrirá el cien por cien de las plazas por concurso-examen (excepto en las categorías de mando, cuyos porcentajes se detallan en la parte segunda, categorías de mando, apartado 1), debiendo demostrar aptitud profesional mediante las correspondientes pruebas.

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

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

a) Primera convocatoria:

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

## b) Segunda convocatoria:

b.1 **Ámbito:** El ámbito de esta segunda convocatoria se extenderá a todos los trabajadores fijos en plantilla de la misma localidad, que reúnen los requisitos especificados en cada caso para su correspondiente grupo profesional.

## c) Tercera convocatoria:

c.1 **Ámbito:** El ámbito de esta tercera convocatoria se extenderá a todos los centros de trabajo de la empresa y para todos los trabajadores fijos en plantilla, salvo que las particularidades de algunas de las pruebas no aconsejen este ámbito.

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

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

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

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

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

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

## 7.2 Caso en que no exista vacante.

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

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

## a.1 Obreros:

De Oficial de 3.<sup>a</sup> a Oficial de 2.<sup>a</sup>

De Agente de Producción de 3.<sup>a</sup> a Agente de Producción de 2.<sup>a</sup>

## a.2 Administrativos:

De Oficial de 2.<sup>a</sup> a Oficial de 1.<sup>a</sup>

## a.3 Técnicos:

De Delineante de 2.<sup>a</sup> a Delineante de 1.<sup>a</sup>

De Técnico de 2.<sup>a</sup> a Técnico de 1.<sup>a</sup>

De Agente de Seguridad de 2.<sup>a</sup> a Agente de Seguridad de 1.<sup>a</sup>

De Analista de 2.<sup>a</sup> a Analista de 1.<sup>a</sup>

De Verificador de 3.<sup>a</sup> a Verificador de 2.<sup>a</sup>

De Técnico de Organización de 2.<sup>a</sup> a Técnico de Organización de 1.<sup>a</sup>

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

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

b.1 **Prueba de conocimientos básicos:** Podrán optar al concurso aquellos trabajadores que designa la Unidad Promocional, tengan o no aprobada la correspondiente Agrupación de Conocimientos Básicos.

Para aquellos trabajadores que no la tuvieran aprobada, se realizará esta prueba previamente a la de conocimientos específicos, siendo la cali-

ficación de apto o no apto y su aprobación tendrá validez únicamente para la plaza convocada en ese momento.

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

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

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

## 8. Personal de libre designación

## 8.1 Mandos.

En ascensos de mando a mando, el 75 por 100.

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

## 8.2 Personal de Secretaría.

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

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

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

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

8.3.1 **El nombramiento del personal que ocupará las vacantes de carácter especial será siempre de libre designación de los casos a que afecte esta norma. Su aplicación se hará de manera restrictiva, no superando en ningún caso el 1 por 100 de la plantilla de la empresa.**

## PARTE SEGUNDA

PROCESO DE CONCURSO-EXAMEN POR CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES PARA EL CASO DE EXISTENCIA DE VACANTES

## TÍTULO I

## 1. Categorías de mando

Se considerarán categorías de mando las siguientes:

Capataz de Especialistas.

Capataz de Peones.

Encargado de economatos.

Encargado.

Encargado de vigilancia.

Jefe de 3.<sup>a</sup> Administrativo.

Jefe de 3.<sup>a</sup> Técnico.

Jefe de 3.<sup>a</sup> de Organización.

Delineante Proyectista B.

Jefe de 1.<sup>a</sup> Delineante Proyectista.

Contraaestre.

Encargado general de vigilancia.

Jefe de Sección de 3.<sup>a</sup>

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 3.<sup>a</sup>

Agente de Estudios de 2.<sup>a</sup>

Agente de Métodos de 2.<sup>a</sup>

Agente Técnico de 2.<sup>a</sup>

Maestro de 2.<sup>a</sup>

Jefe de 2.<sup>a</sup> Administrativo.

Jefe de 2.<sup>a</sup> Técnico.

Jefe de 2.<sup>a</sup> de Organización.

Jefe de Sección de 2.<sup>a</sup>

Maestro de Taller.

Agente de Métodos de 1.<sup>a</sup>

Agente de Estudios de 1.<sup>a</sup>

Agente Técnico de 1.<sup>a</sup>  
 Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 2.<sup>a</sup>  
 Jefe de 1.<sup>a</sup> Administrativo.  
 Jefe de 1.<sup>a</sup> Técnico.  
 Jefe de 1.<sup>a</sup> de Organización.  
 Jefe de Sección de 1.<sup>a</sup>  
 Jefe de Taller.  
 Ayudante Técnico Sanitario de Empresa.  
 Ayudante de Ingeniero.  
 Perito.  
 Ingeniero técnico.  
 Asistente social.  
 Graduado social.  
 Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de 1.<sup>a</sup>  
 Ingeniero y Licenciado.  
 Médico de empresa.

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

De mando a mando, 75 por 100 por libre designación de la empresa.  
 25 por 100 por concurso-examen.

En ascenso de resto de personal a mando:

25 por 100 por libre designación de la empresa.  
 75 por 100 por concurso-examen.

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

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

Básicas.  
 Específicas.  
 Psicotécnicas.

En los casos que el tribunal lo considere conveniente, será necesario además superar un proceso formativo de adecuación a tareas de mando.

## TÍTULO II

### 2. Grupo Obrero

#### 2.1 Convocatorias:

Primera convocatoria.—Podrán presentarse a la prueba teórico-práctica todos los trabajadores que determine la Unidad Promocional. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la dirección o del Departamento, si éste no tuviera dirección en la localidad correspondiente fijos en plantilla, de la misma categoría o inmediata inferior y que sean de la misma especialidad o grupo profesional, en el momento de efectuarse la convocatoria.

Segunda convocatoria.—Podrán optar todos los trabajadores de la localidad. A iniciativa de la dirección de la empresa, y de conformidad con la representación de los trabajadores, podrá efectuarse la publicación simultánea de la primera y segunda convocatorias de un concurso.

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

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

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

Teórico-prácticas (excepto para las especialidades de Oficiales de 3.<sup>a</sup> y de fabricación).  
 Prácticas.

En el caso de Especialista a Oficial de 3.<sup>a</sup>, pasarán a la prueba práctica todos aquellos trabajadores que superen el 50 por 100 de la puntuación máxima fijada en el examen teórico-práctico. No obstante, se garantizará que el número de aspirantes que acceden a la prueba práctica sea igual al doble del número de plazas convocadas, siempre que la puntuación

alcanzada en la prueba teórico-práctica no sea inferior al 25 por 100 de la puntuación máxima correspondiente a este examen, siendo seleccionadas estas personas en función del orden de puntuación obtenida en el mismo.

Para el paso a Oficial de 3.<sup>a</sup> de la especialidad de fabricación no se exigirá prueba teórico-práctica. Podrán optar a esta categoría los Especialistas que hayan desempeñado puestos sujetos a gama durante al menos ocho años, debiendo superar una prueba práctica de aptitud sobre el trabajo propio de un taller, sección, línea, etc., rigiéndose por las normas aprobadas en la Comisión de ascensos, acta número 3, de fecha 5 de noviembre de 1981.

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

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

## TÍTULO III

### 3. Restantes grupos profesionales

#### 3.1 Convocatorias:

3.1.1 Primera convocatoria.—Podrán optar aquellos trabajadores que designe la Unidad Promocional y tengan aprobados los exámenes de conocimientos básicos de la agrupación correspondiente. En todo caso, y como mínimo, podrán concursar todos los trabajadores de la dirección o del Departamento, si éste no tuviera dirección en la localidad que convoca la plaza, fijos en plantilla de la misma categoría o inmediata inferior y que sean de la misma especialidad o grupo profesional en el momento de efectuarse la convocatoria y que tengan aprobados los exámenes básicos de la agrupación correspondiente.

3.1.2 Segunda convocatoria.—Podrán concursar todos los trabajadores de la misma localidad, tengan o no aprobados los exámenes de conocimientos básicos. El examen básico se realizará previamente a las pruebas específicas para aquellos trabajadores que no tuvieran superada la correspondiente agrupación.

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

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

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

#### 3.2 Pruebas:

De conocimientos básicos.  
 Específicas.  
 Psicotécnicas.

## PARTE TERCERA

### 1. Notas aclaratorias.

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

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

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

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

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

Entre tanto, la dirección de la empresa, con intervención de los representantes de los tabajadores, determinará, a través de la Comisión de ascensos, el régimen a aplicar que se publicará en los tablonos de anuncios en cada momento.

Cláusula de excepción.—A fin de favorecer los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso, se acuerda que: Aquellas plazas con vacante, a cubrir en la misma o distinta provincia de la que necesita la plaza, podrán ser cubiertas a través del sistema de «Opción de traslado voluntario», no siendo de aplicación en estos casos las normas establecidas en el Reglamento de ascensos. El sistema de reclutamiento, proceso de selección, convocatoria, etc., serán establecidos y realizados por el Departamento de Selección, informando a la representación de los trabajadores antes de iniciar los correspondientes trámites.

#### ANEXO IV

##### Tablas de retribuciones

Contiene este anexo:

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

Las tablas de retribución corresponden a los siguientes conceptos:

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

##### CUADRO NÚMERO 1

###### Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
	<i>Obreros</i>
50	Peón.
55	Especialista.
60	Oficial de tercera.
65	Oficial de segunda.
70	Oficial de primera.
	Oficial especial.

##### CUADRO NÚMERO 2

###### Agrupaciones de categorías a efectos de retribución

Agrupación	Categorías
	<i>Empleados</i>
03	Botones y Aspirantes.
05	Cocinero.
	Ordenanza.

Agrupación	Categorías
07	Auxiliar técnico-administrativo. Dependiente.
09	Telefonista. Capataz. Verificador de tercera. Chófer de turismo. Almacenero.
11	Oficial técnico-administrativo de segunda. Dependiente principal.
13	Oficial técnico-administrativo de primera. Conductor de vehículos pesados.
15	Agente técnico-administrativo de tercera.
17	Agente técnico-administrativo de segunda. Jefe técnico-administrativo de tercera. Delineante proyectista A. Encargado.
19	Agente técnico-administrativo de primera. Jefe técnico-administrativo de segunda. Delineante proyectista B. Contraamaestre.
21	Jefe técnico-administrativo de primera. Jefe de Taller. Ayudante técnico sanitario. Asistente y Graduado social.
23	Perito e Ingeniero técnico. Ingeniero y Licenciado. Médico de Empresa.

##### Tablas de retribución para 1996

Tabla número 1. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros).

Tabla número 2. Retribución primaria para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Empleados).

Tabla número 3. Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo.

Tabla número 4. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros).

Tabla número 5. Gratificaciones de marzo y septiembre para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Empleados).

Tabla número 6. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros).

Tabla número 7. Retribución por horas extraordinarias para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Empleados).

Tabla número 8. Compensación por jornada reducida de verano para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia.

Tabla número 9. Retribución primaria para el centro de Madrid (Obreros).

Tabla número 10. Retribución primaria para el centro de Madrid (Empleados).

Tabla número 11. Retribución suplementaria para el centro de Madrid (Obreros).

Tabla número 12. Retribución suplementaria para el centro de Madrid (Empleados).

Tabla número 13. Gratificación marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid (Obreros).

Tabla número 14. Gratificación marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid (Empleados).

Tabla número 15. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid (Obreros).

Tabla número 16. Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid (Empleados).

Tabla número 17. Remuneración anual para los centros de trabajo de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros y Empleados).

Tabla número 18. Remuneración anual para el centro de trabajo de Madrid (Obreros y Empleados).

AÑO 1996

Tabla número 1

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	3.876	4.037	4.299	4.723	4.723	4.723	4.723	4.785	4.902	5.051	5.177	5.265	5.336	5.394	5.434
55	4.006	4.171	4.345	4.723	4.723	4.723	4.827	4.922	5.044	5.206	5.327	5.429	5.501	5.558	5.589
60	4.116	4.305	4.468	4.723	4.723	4.847	4.976	5.085	5.206	5.348	5.478	5.563	5.640	5.688	5.731
65	4.262	4.414	4.615	4.729	4.827	4.999	5.129	5.246	5.365	5.506	5.638	5.723	5.800	5.859	5.890
70	4.474	4.691	4.888	5.011	5.197	5.376	5.480	5.580	5.693	5.831	5.946	6.035	6.105	6.133	6.187

Tabla número 2

Retribución primaria para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	117.142	122.418	127.062	131.588	135.640	137.262	139.688	141.843	145.208	149.393	152.909	155.528	157.623	159.181	160.143
07	120.805	126.434	131.042	135.546	139.603	141.216	143.711	146.657	149.916	154.207	157.656	160.277	162.436	163.918	164.889
09	123.928	129.082	133.454	138.236	140.238	143.930	146.878	149.916	153.194	157.376	160.881	163.436	165.605	167.151	168.117
11	127.600	132.437	137.054	141.531	142.825	147.350	150.897	153.841	157.208	161.326	164.837	167.525	169.633	171.113	172.159
13	129.683	135.761	141.266	144.581	150.154	155.186	158.674	161.615	164.997	169.162	172.620	175.310	177.397	178.959	179.911
15	134.243	140.722	146.638	150.323	155.887	161.259	164.437	167.385	170.769	174.934	178.383	181.069	183.166	184.031	185.646
17	138.798	145.679	149.951	156.055	161.615	167.332	170.199	173.150	176.519	180.710	184.151	186.826	188.931	190.430	191.385
19	147.708	152.542	158.841	164.950	170.509	175.560	179.104	182.042	185.410	189.540	193.051	195.675	197.822	199.318	200.282
21	159.946	166.778	173.088	179.257	184.814	189.867	193.347	196.289	199.649	203.923	207.346	209.976	212.072	213.622	214.584
23	168.133	174.934	181.252	187.443	192.988	198.028	201.445	204.466	207.840	212.016	215.530	218.149	220.245	221.796	222.752

Tabla número 3

Premios por antigüedad para todos los centros de trabajo

(Pesetas anuales. Importes brutos)

	Importes	
	Unitario	Acumulado
1.º Trienios:		
1.º .....	23.178	23.178
2.º .....	23.178	46.356
3.º .....	38.374	84.730
4.º .....	53.559	138.289
5.º .....	68.746	207.035
2.º Premio especial:		
Más de dieciocho años .....		234.493

Tabla número 4

Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	51.931	54.579	57.334	65.551	65.551	65.551	65.551	66.879	68.654	70.890	72.819	74.155	75.217	76.090	76.684
55	53.794	56.508	59.283	65.551	65.551	65.551	67.271	68.816	70.639	73.065	74.894	76.421	77.504	78.376	78.858

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
60	55.357	58.385	61.004	65.551	65.551	67.307	69.348	71.070	72.885	75.043	77.008	78.304	79.447	80.226	80.842
65	57.411	60.014	63.089	65.551	66.869	69.451	71.476	73.324	75.081	77.247	79.216	80.509	81.670	82.566	83.048
70	60.897	64.294	67.300	69.387	72.203	74.695	76.589	78.176	79.882	82.000	83.756	85.110	86.176	86.696	87.466

Tabla número 5

*Gratificaciones de marzo y septiembre para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados*

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	52.425	55.275	57.772	60.195	62.407	63.563	64.991	66.258	67.959	70.086	71.869	73.197	74.281	75.059	75.566
07	54.200	57.203	59.683	62.095	64.308	65.463	66.920	68.506	70.161	72.329	74.087	75.412	76.505	77.270	77.780
09	55.653	58.474	60.858	63.384	64.775	66.764	68.399	70.019	71.684	73.809	75.591	76.888	77.982	78.775	79.287
11	57.373	60.080	62.563	64.966	66.074	68.394	70.270	71.856	73.556	75.650	77.438	78.792	79.861	80.629	81.166
13	58.704	61.926	64.769	66.708	69.528	72.050	73.900	75.483	77.188	79.308	81.065	82.423	83.485	84.284	84.786
15	60.897	64.294	67.300	69.387	72.203	74.695	76.589	78.176	79.882	82.000	83.756	85.110	86.176	86.696	87.466
17	63.089	66.662	69.009	72.060	74.876	77.670	79.135	80.866	82.567	84.697	86.445	87.797	88.863	89.635	90.151
19	67.226	69.999	73.158	76.210	79.024	81.554	83.434	85.013	86.711	88.814	90.599	91.920	93.013	93.785	94.292
21	73.041	76.643	79.803	82.883	85.692	88.227	90.076	91.660	93.356	95.519	97.266	98.595	99.659	100.455	100.961
23	76.839	80.444	83.614	86.704	89.510	92.035	93.856	95.473	97.175	99.299	101.125	102.407	103.474	104.270	104.772

Tabla número 6

*Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Obreros*

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50	1.546	1.655	1.761	2.072	2.072	2.072	2.086	2.150	2.218	2.301	2.374	2.424	2.464	2.498	2.521
55	1.592	1.704	1.809	2.072	2.072	2.072	2.139	2.201	2.268	2.357	2.426	2.482	2.523	2.558	2.579
60	1.630	1.750	1.851	2.072	2.072	2.117	2.195	2.259	2.326	2.406	2.482	2.529	2.574	2.603	2.629
65	1.684	1.791	1.904	2.072	2.077	2.170	2.246	2.316	2.382	2.464	2.536	2.588	2.630	2.666	2.687
70	1.745	1.876	1.986	2.090	2.190	2.284	2.353	2.414	2.477	2.558	2.626	2.676	2.716	2.741	2.769

Tabla número 7

*Retribución por horas extraordinarias para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia. Empleados*

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	1.541	1.655	1.750	1.842	1.926	2.001	2.060	2.112	2.178	2.259	2.326	2.376	2.402	2.448	2.468
07	1.584	1.704	1.798	1.888	1.973	2.048	2.108	2.170	2.234	2.315	2.382	2.430	2.472	2.503	2.525
09	1.620	1.734	1.829	1.921	2.006	2.081	2.145	2.209	2.270	2.353	2.420	2.468	2.509	2.539	2.562
11	1.663	1.774	1.870	1.961	2.036	2.122	2.195	2.255	2.317	2.397	2.465	2.515	2.557	2.589	2.611
13	1.691	1.816	1.921	2.022	2.122	2.215	2.285	2.346	2.409	2.490	2.558	2.608	2.649	2.679	2.702
15	1.745	1.876	1.986	2.090	2.190	2.284	2.353	2.414	2.477	2.558	2.626	2.676	2.716	2.741	2.769
17	1.798	1.934	2.048	2.157	2.258	2.356	2.420	2.482	2.543	2.627	2.693	2.744	2.785	2.815	2.836

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
19	1.904	2.038	2.153	2.263	2.362	2.452	2.525	2.588	2.650	2.730	2.798	2.847	2.889	2.918	2.941
21	2.072	2.205	2.319	2.430	2.531	2.622	2.692	2.753	2.817	2.898	2.967	3.015	3.056	3.096	3.108
23	2.168	2.301	2.416	2.527	2.627	2.717	2.788	2.851	2.913	2.994	3.062	3.110	3.152	3.184	3.205

Tabla número 8

*Compensación por jornada reducida para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia*

(Pesetas por hora. Importes brutos)

Agrupación	Niveles														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
05	387	446	492	537	581	605	644	677	712	728	758	775	779	805	806
07	426	491	528	576	605	644	677	723	738	760	779	806	821	821	851
09	446	492	560	600	631	677	723	728	760	779	806	821	857	868	881
11	487	537	581	622	663	712	738	760	779	821	851	868	881	882	911
13	537	600	631	677	723	760	779	821	851	881	911	927	933	933	936
15	576	643	677	723	762	805	828	864	893	925	944	975	981	981	993
17	609	677	723	760	806	851	881	911	933	964	975	1.021	1.027	1.032	1.044
19	702	738	779	821	881	915	933	970	1.000	1.032	1.044	1.054	1.084	1.089	1.107
21	777	851	911	933	970	1.027	1.044	1.077	1.089	1.128	1.165	1.173	1.195	1.210	1.212
23	857	911	936	1.000	1.044	1.077	1.107	1.150	1.165	1.195	1.232	1.233	1.252	1.264	1.273

Tabla número 9

*Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros*

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	4.037	4.164	4.284	4.404	4.528	4.600
55	4.345	4.451	4.567	4.602	4.719	4.827
60	4.636	4.653	4.745	4.845	4.967	5.085
65	5.002	5.077	5.145	5.217	5.294	5.369
70	5.423	5.553	5.683	5.814	5.942	6.071

Tabla número 11

*Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Obreros*

(Pesetas por jornada de ocho horas. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	888	989	1.091	1.196	1.300	1.357
55	1.044	1.147	1.196	1.300	1.409	1.454
60	1.147	1.251	1.357	1.409	1.510	1.560
65	1.409	1.454	1.510	1.560	1.618	1.664
70	1.428	1.530	1.631	1.733	1.834	1.934

Tabla número 10

*Retribución primaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados*

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	122.481	126.334	130.201	134.066	137.898	139.698
07	131.097	134.929	138.735	140.498	144.735	150.047
09	138.275	139.712	143.223	147.564	152.473	157.388
11	143.555	146.836	151.347	155.848	160.343	164.858
13	155.196	159.229	163.268	167.294	171.326	175.317
15	162.706	166.601	170.497	174.378	178.262	182.129
17	170.213	173.966	177.727	181.453	185.206	188.946
19	182.065	185.519	188.967	192.440	195.893	199.342
21	199.676	202.654	205.650	208.636	211.614	214.607
23	218.095	219.084	220.021	220.935	221.842	222.768

Tabla número 12

*Retribución suplementaria para el centro de trabajo de Madrid. Empleados*

(Pesetas mensuales. Importes brutos)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	26.865	30.375	33.873	37.364	40.869	44.356
07	30.907	34.618	38.320	42.025	45.751	49.461
09	34.680	38.265	41.864	45.450	49.076	52.661
11	38.156	41.601	45.051	48.483	51.931	55.379
13	41.372	44.552	47.730	50.918	54.087	57.267
15	42.850	45.896	48.936	51.976	55.012	58.058
17	44.332	47.238	50.144	53.038	55.938	58.842
19	47.029	49.661	52.291	54.923	57.549	60.190
21	49.443	51.822	54.181	56.538	58.897	61.282
23	57.244	58.032	58.842	59.646	60.450	62.109

Tabla número 13

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Obreros

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles					
	1	2	3	4	5	6
50	54.579	56.598	58.516	60.460	62.427	63.758
55	59.283	60.978	62.815	63.674	65.532	67.271
60	63.656	64.290	65.790	67.366	69.238	71.070
65	69.484	70.632	71.710	72.830	73.976	75.130
70	75.668	77.668	79.668	81.664	83.657	85.648

Tabla número 15

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Obreros

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
50	1.662	1.741	1.813	1.888	1.965	2.033
55	1.824	1.893	1.948	2.017	2.092	2.146
60	1.958	2.021	2.086	2.138	2.214	2.272
65	2.196	2.236	2.277	2.318	2.362	2.403
70	2.326	2.402	2.477	2.554	2.632	2.708

Tabla número 14

Gratificaciones de marzo y septiembre para el centro de trabajo de Madrid. Empleados

(Pesetas por cada gratificación. Importes brutos)

Agrupación	Niveles					
	1	2	3	4	5	6
05	55.300	57.405	59.514	61.621	63.716	64.995
07	59.705	61.824	63.934	65.223	67.504	70.213
09	63.401	64.530	66.486	68.777	71.296	73.813
11	66.367	68.190	70.525	72.819	75.131	77.446
13	72.054	74.131	76.212	78.288	80.366	82.425
15	75.668	77.668	79.668	81.664	83.657	85.648
17	79.283	81.204	83.126	85.034	86.951	88.869
19	85.022	86.776	88.528	90.290	92.045	93.795
21	93.366	94.887	96.408	97.930	99.447	100.969
23	102.386	102.887	103.368	103.838	104.306	104.781

Tabla número 16

Retribución por horas extraordinarias para el centro de trabajo de Madrid. Empleados

(Importes brutos por hora)

Agrupación	Claves					
	1	2	3	4	5	6
05	1.662	1.744	1.826	1.906	1.988	2.069
07	1.807	1.887	1.972	2.055	2.143	2.243
09	1.929	2.007	2.084	2.175	2.268	2.362
11	2.051	2.125	2.215	2.301	2.389	2.476
13	2.222	2.300	2.381	2.461	2.538	2.620
15	2.326	2.402	2.477	2.554	2.632	2.708
17	2.427	2.501	2.576	2.649	2.722	2.795
19	2.597	2.664	2.730	2.797	2.863	2.930
21	2.826	2.885	2.945	3.006	3.062	3.122
23	3.123	3.143	3.161	3.180	3.198	3.227

TABLA NUMERO 17

Remuneración anual bruta para las factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (Obreros y Empleados)  
(Devengos generales fijos)

No se incluye la 'Prima de Incentivo a la Productividad', por ser concepto retributivo de cuantía variable.

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	96.900	1.321.716	116.280	116.280	51.931	51.931	1.755.038
	2	100.925	1.376.617	121.110	121.110	54.579	54.579	1.828.920
	3	105.225	1.435.269	126.270	126.270	57.334	57.334	1.907.702
	4	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	5	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	6	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	7	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	8	119.625	1.631.685	143.550	143.550	66.879	66.879	2.172.168
	9	122.550	1.671.582	147.060	147.060	68.654	68.654	2.225.560
	10	126.275	1.722.391	151.530	151.530	70.890	70.890	2.293.506
	11	129.425	1.765.357	155.310	155.310	72.819	72.819	2.351.040
	12	131.625	1.795.365	157.950	157.950	74.155	74.155	2.391.200
	13	133.400	1.819.576	160.080	160.080	75.217	75.217	2.423.570
	14	134.850	1.839.354	161.820	161.820	76.090	76.090	2.450.024
	15	135.850	1.852.994	163.020	163.020	76.684	76.684	2.468.252

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
55	1	100.150	1.366.046	120.180	120.180	53.794	53.794	1.814.144
	2	104.275	1.422.311	125.130	125.130	56.508	56.508	1.889.862
	3	108.625	1.481.645	130.350	130.350	59.283	59.283	1.969.536
	4	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	5	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	6	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	7	120.675	1.646.007	144.810	144.810	67.271	67.271	2.190.844
	8	123.050	1.678.402	147.660	147.660	68.816	68.816	2.234.404
	9	126.100	1.720.004	151.320	151.320	70.639	70.639	2.290.022
	10	130.150	1.775.246	156.180	156.180	73.065	73.065	2.363.886
	11	133.175	1.816.507	159.810	159.810	74.894	74.894	2.419.090
	12	135.725	1.851.289	162.870	162.870	76.421	76.421	2.465.596
	13	137.525	1.875.841	165.030	165.030	77.504	77.504	2.498.434
	14	138.950	1.895.278	166.740	166.740	78.376	78.376	2.524.460
	15	139.725	1.905.849	167.670	167.670	78.858	78.858	2.538.630
60	1	102.900	1.403.556	123.480	123.480	55.357	55.357	1.864.130
	2	107.625	1.468.005	129.150	129.150	58.385	58.385	1.950.700
	3	111.700	1.523.588	134.040	134.040	61.004	61.004	2.025.376
	4	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	5	118.075	1.610.543	141.690	141.690	65.551	65.551	2.143.100
	6	121.175	1.652.827	145.410	145.410	67.307	67.307	2.199.436
	7	124.400	1.696.816	149.280	149.280	69.348	69.348	2.258.472
	8	127.125	1.733.985	152.550	152.550	71.070	71.070	2.308.350
	9	130.150	1.775.246	156.180	156.180	72.885	72.885	2.363.526
	10	133.700	1.823.668	160.440	160.440	75.043	75.043	2.428.334
	11	136.950	1.867.998	164.340	164.340	77.008	77.008	2.487.644
	12	139.075	1.896.983	166.890	166.890	78.304	78.304	2.526.446
	13	141.000	1.923.240	169.200	169.200	79.447	79.447	2.561.534
	14	142.200	1.939.608	170.640	170.640	80.226	80.226	2.583.540
	15	143.275	1.954.271	171.930	171.930	80.842	80.842	2.603.090
65	1	106.550	1.453.342	127.860	127.860	57.411	57.411	1.930.434
	2	110.350	1.505.174	132.420	132.420	60.014	60.014	2.000.392
	3	115.375	1.573.715	133.450	138.450	63.089	63.089	2.092.168
	4	118.225	1.612.589	141.870	141.870	65.551	65.551	2.145.656
	5	120.675	1.646.007	144.810	144.810	66.869	66.869	2.190.040
	6	124.975	1.704.659	149.970	149.970	69.451	69.451	2.268.476
	7	128.225	1.748.989	153.870	153.870	71.476	71.476	2.327.906
	8	131.150	1.788.886	157.380	157.380	73.324	73.324	2.381.444
	9	134.125	1.829.465	160.950	160.950	75.081	75.081	2.435.652
	10	137.650	1.877.546	165.180	165.180	77.247	77.247	2.500.050
	11	140.950	1.922.558	169.140	169.140	79.216	79.216	2.560.220
	12	143.075	1.951.543	171.690	171.690	80.509	80.509	2.599.016
	13	145.000	1.977.800	174.000	174.000	81.670	81.670	2.634.140
	14	146.475	1.997.919	175.770	175.770	82.566	82.566	2.661.066
	15	147.250	2.008.490	176.700	176.700	83.048	83.048	2.675.236
70	1	111.850	1.525.634	134.220	134.220	60.897	60.897	2.027.718
	2	117.275	1.599.531	140.730	140.730	64.294	64.294	2.126.954
	3	122.200	1.666.808	146.640	146.640	67.300	67.300	2.216.838
	4	125.275	1.708.751	150.330	150.330	69.387	69.387	2.273.460
	5	129.925	1.772.177	155.910	155.910	72.203	72.203	2.358.328
	6	134.400	1.833.216	161.280	161.280	74.695	74.695	2.439.566
	7	137.000	1.868.680	164.400	164.400	76.589	76.589	2.487.658
	8	139.500	1.902.780	167.400	167.400	78.176	78.176	2.533.432
	9	142.325	1.941.313	170.790	170.790	79.882	79.882	2.584.982
	10	145.775	1.988.371	174.930	174.930	82.000	82.000	2.648.006
	11	148.650	2.027.586	178.380	178.380	83.756	83.756	2.700.508
	12	150.875	2.057.935	181.050	181.050	85.110	85.110	2.741.130

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	13	152.625	2.081.805	183.150	183.150	86.176	86.176	2.773.082
	14	153.325	2.091.353	183.990	183.990	86.696	86.696	2.786.050
	15	154.675	2.109.767	185.610	185.610	87.466	87.466	2.810.594
05	1	97.618	1.308.086	117.142	117.142	52.425	52.425	1.744.838
	2	102.015	1.367.001	122.418	122.418	55.275	55.275	1.824.402
	3	105.885	1.418.859	127.062	127.062	57.772	57.772	1.894.412
	4	109.657	1.469.399	131.588	131.588	60.195	60.195	1.962.622
	5	113.033	1.514.647	135.640	135.640	62.407	62.407	2.023.774
	6	114.385	1.532.759	137.262	137.262	63.563	63.563	2.048.794
	7	116.407	1.559.849	139.688	139.688	64.991	64.991	2.085.614
	8	118.202	1.583.914	141.843	141.843	66.258	66.258	2.118.318
	9	121.007	1.621.489	145.208	145.208	67.959	67.959	2.168.830
	10	124.494	1.668.222	149.393	149.393	70.086	70.086	2.231.674
	11	127.424	1.707.484	152.909	152.909	71.869	71.869	2.284.464
	12	129.607	1.736.729	155.528	155.528	73.197	73.197	2.323.786
	13	131.352	1.760.124	157.623	157.623	74.281	74.281	2.355.284
	14	132.651	1.777.521	159.181	159.181	75.059	75.059	2.378.652
	15	133.452	1.788.264	160.143	160.143	75.566	75.566	2.393.134
07	1	100.671	1.348.989	120.805	120.805	54.200	54.200	1.799.670
	2	105.362	1.411.846	126.434	126.434	57.203	57.203	1.884.482
	3	109.202	1.463.302	131.042	131.042	59.693	59.693	1.953.954
	4	112.955	1.513.597	135.546	135.546	62.095	62.095	2.021.834
	5	113.336	1.558.900	139.603	139.603	64.308	64.308	2.083.058
	6	117.680	1.576.912	141.216	141.216	65.463	65.463	2.107.950
	7	119.759	1.604.773	143.711	143.711	66.920	66.920	2.145.794
	8	122.214	1.637.670	146.657	146.657	68.506	68.506	2.190.210
	9	124.930	1.674.062	149.916	149.916	70.161	70.161	2.239.146
	10	128.506	1.721.978	154.207	154.207	72.329	72.329	2.303.556
	11	131.380	1.760.492	157.656	157.656	74.087	74.087	2.355.358
	12	133.564	1.789.760	160.277	160.277	75.412	75.412	2.394.702
	13	135.363	1.813.869	162.436	162.436	76.505	76.505	2.427.114
	14	136.598	1.830.418	163.918	163.918	77.270	77.270	2.449.392
	15	137.407	1.841.261	164.889	164.889	77.780	77.780	2.464.006
09	1	103.273	1.383.863	123.928	123.928	55.653	55.653	1.846.298
	2	107.568	1.441.416	129.082	129.082	58.474	58.474	1.924.096
	3	111.212	1.490.236	133.454	133.454	60.858	60.858	1.990.072
	4	115.197	1.543.635	138.236	138.236	63.384	63.384	2.062.072
	5	116.865	1.565.991	140.238	140.238	64.775	64.775	2.092.882
	6	119.942	1.607.218	143.930	143.930	66.764	66.764	2.148.543
	7	122.398	1.640.138	146.878	146.878	68.399	68.399	2.193.090
	8	124.930	1.674.062	149.916	149.916	70.019	70.019	2.238.862
	9	127.662	1.710.666	153.194	153.194	71.684	71.684	2.288.084
	10	131.147	1.757.365	157.376	157.376	73.809	73.809	2.350.882
	11	134.067	1.796.505	160.881	160.881	75.591	75.591	2.403.516
	12	136.197	1.825.035	163.436	163.436	76.888	76.888	2.441.880
	13	138.004	1.849.256	165.605	165.605	77.982	77.982	2.474.434
	14	139.292	1.866.520	167.151	167.151	78.775	78.775	2.497.664
	15	140.097	1.877.307	168.117	168.117	79.287	79.287	2.512.212
11	1	106.333	1.424.867	127.600	127.600	57.373	57.373	1.901.146
	2	110.364	1.478.880	132.437	132.437	60.080	60.080	1.974.278
	3	114.212	1.530.436	137.054	137.054	62.563	62.563	2.043.882
	4	117.942	1.580.430	141.531	141.531	64.966	64.966	2.111.366
	5	119.021	1.594.879	142.825	142.825	66.074	66.074	2.131.698
	6	122.792	1.645.408	147.350	147.350	68.394	68.394	2.199.688
	7	125.747	1.685.017	150.897	150.897	70.270	70.270	2.253.098

AGRUPACIÓN	NIVEL	Retribución Primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	8	128.201	1.717.891	153.841	153.841	71.856	71.856	2.297.486
	9	131.007	1.755.489	157.208	157.208	73.556	73.556	2.348.024
	10	134.438	1.801.474	161.326	161.326	75.650	75.650	2.409.864
	11	137.364	1.840.680	164.837	164.837	77.438	77.438	2.462.594
	12	139.604	1.870.696	167.525	167.525	78.792	78.792	2.502.934
	13	141.361	1.894.235	169.633	169.633	79.861	79.861	2.534.584
	14	142.594	1.910.762	171.113	171.113	80.629	80.629	2.556.840
	15	143.466	1.922.442	172.159	172.159	81.166	81.166	2.572.558
13	1	108.069	1.448.127	129.683	129.683	58.704	58.704	1.932.970
	2	113.134	1.515.998	135.761	135.761	61.926	61.926	2.024.506
	3	117.722	1.577.470	141.266	141.266	64.769	64.769	2.107.262
	4	120.484	1.614.488	144.581	144.581	66.708	66.708	2.157.550
	5	125.128	1.676.720	150.154	150.154	69.528	69.528	2.241.212
	6	129.322	1.732.910	155.186	155.186	72.050	72.050	2.316.704
	7	132.228	1.771.860	158.674	158.674	73.900	73.900	2.369.236
	8	134.679	1.804.701	161.615	161.615	75.483	75.483	2.413.576
	9	137.497	1.842.467	164.997	164.997	77.188	77.188	2.464.334
	10	140.968	1.888.976	169.162	169.162	79.308	79.308	2.526.884
	11	143.850	1.927.590	172.620	172.620	81.065	81.065	2.578.810
	12	146.092	1.957.628	175.310	175.310	82.423	82.423	2.619.186
	13	147.831	1.980.933	177.397	177.397	83.485	83.485	2.650.528
	14	149.132	1.998.376	178.959	178.959	84.284	84.284	2.673.994
	15	149.926	2.009.006	179.911	179.911	84.786	84.786	2.688.326
15	1	111.869	1.499.047	134.243	134.243	60.897	60.897	2.001.196
	2	117.268	1.571.396	140.722	140.722	64.294	64.294	2.098.696
	3	122.198	1.637.458	146.638	146.638	67.300	67.300	2.187.532
	4	125.269	1.678.607	150.323	150.323	69.387	69.387	2.243.296
	5	129.906	1.740.738	155.887	155.887	72.203	72.203	2.326.824
	6	134.382	1.800.726	161.259	161.259	74.695	74.695	2.407.016
	7	137.031	1.836.213	164.437	164.437	76.589	76.589	2.455.296
	8	139.487	1.869.133	167.385	167.385	78.176	78.176	2.499.742
	9	142.307	1.906.921	170.769	170.769	79.882	79.882	2.550.530
	10	145.778	1.953.430	174.934	174.934	82.000	82.000	2.613.076
	11	148.652	1.991.944	178.383	178.383	83.756	83.756	2.664.874
	12	150.891	2.021.937	181.069	181.069	85.110	85.110	2.705.186
	13	152.638	2.045.354	183.166	183.166	86.176	86.176	2.736.676
	14	153.359	2.055.013	184.031	184.031	86.696	86.696	2.749.826
	15	154.705	2.073.047	185.646	185.646	87.466	87.466	2.773.976
17	1	115.665	1.549.911	138.798	138.798	63.089	63.089	2.069.350
	2	121.399	1.626.749	145.679	145.679	66.662	66.662	2.172.830
	3	124.959	1.674.453	149.951	149.951	69.009	69.009	2.237.332
	4	130.046	1.742.614	156.055	156.055	72.060	72.060	2.328.890
	5	134.679	1.804.701	161.615	161.615	74.876	74.876	2.412.362
	6	139.443	1.868.541	167.332	167.332	77.670	77.670	2.497.988
	7	141.832	1.900.556	170.199	170.199	79.135	79.135	2.541.056
	8	144.292	1.933.508	173.150	173.150	80.866	80.866	2.585.832
	9	147.099	1.971.129	176.519	176.519	82.567	82.567	2.636.400
	10	150.592	2.017.928	180.710	180.710	84.697	84.697	2.699.334
	11	153.459	2.056.353	184.151	184.151	86.445	86.445	2.751.004
	12	155.688	2.086.224	186.826	186.826	87.797	87.797	2.791.158
	13	157.442	2.109.730	188.931	188.931	88.863	88.863	2.822.760
	14	158.692	2.126.468	190.430	190.430	89.635	89.635	2.845.290
	15	159.487	2.137.133	191.385	191.385	90.151	90.151	2.859.692

AGRUPACION	NIVEL	Retribución Primaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Periodo de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
19	1	123.090	1.649.406	147.708	147.708	67.226	67.226	2.202.364
	2	127.118	1.703.386	152.542	152.542	69.999	69.999	2.275.586
	3	132.367	1.773.725	158.841	158.841	73.158	73.158	2.370.090
	4	137.458	1.841.942	164.950	164.950	76.210	76.210	2.461.720
	5	142.091	1.904.017	170.509	170.509	79.024	79.024	2.545.174
	6	146.300	1.960.420	175.560	175.560	81.554	81.554	2.620.948
	7	149.253	1.999.995	179.104	179.104	83.434	83.434	2.674.324
	8	151.702	2.032.802	182.042	182.042	85.013	85.013	2.718.614
	9	154.508	2.070.412	185.410	185.410	86.711	86.711	2.769.162
	10	157.950	2.116.530	189.540	189.540	88.814	88.814	2.831.188
	11	160.876	2.155.736	193.051	193.051	90.599	90.599	2.883.912
	12	163.062	2.185.038	195.675	195.675	91.920	91.920	2.923.290
	13	164.852	2.209.012	197.822	197.822	93.013	93.013	2.955.534
	14	166.098	2.225.718	199.318	199.318	93.785	93.785	2.978.022
	15	166.902	2.236.482	200.282	200.282	94.292	94.292	2.992.532
21	1	133.288	1.786.064	159.946	159.946	73.041	73.041	2.385.326
	2	138.982	1.862.354	166.778	166.778	76.643	76.643	2.488.178
	3	144.240	1.932.816	173.088	173.088	79.803	79.803	2.582.838
	4	149.381	2.001.703	179.257	179.257	82.883	82.883	2.675.364
	5	154.012	2.063.756	184.814	184.814	85.692	85.692	2.758.780
	6	158.222	2.120.182	189.867	189.867	88.227	88.227	2.834.592
	7	161.122	2.159.042	193.347	193.347	90.076	90.076	2.887.010
	8	163.574	2.191.894	196.289	196.289	91.660	91.660	2.931.366
	9	166.374	2.229.414	199.649	199.649	93.356	93.356	2.981.798
	10	169.936	2.277.140	203.923	203.923	95.519	95.519	3.045.960
	11	172.788	2.315.364	207.346	207.346	97.266	97.266	3.097.376
	12	174.980	2.344.732	209.976	209.976	98.595	98.595	3.136.854
	13	176.727	2.368.137	212.072	212.072	99.659	99.659	3.168.326
	14	178.018	2.385.446	213.622	213.622	100.455	100.455	3.191.618
	15	178.820	2.396.188	214.584	214.584	100.961	100.961	3.206.098
23	1	140.111	1.877.485	168.133	168.133	76.839	76.839	2.507.540
	2	145.778	1.953.430	174.934	174.934	80.444	80.444	2.609.964
	3	151.043	2.023.981	181.252	181.252	83.614	83.614	2.704.756
	4	156.202	2.093.114	187.443	187.443	86.704	86.704	2.797.610
	5	160.823	2.155.033	192.988	192.988	89.510	89.510	2.880.852
	6	165.023	2.211.313	198.028	198.028	92.035	92.035	2.956.462
	7	167.871	2.249.469	201.445	201.445	93.856	93.856	3.007.942
	8	170.388	2.283.204	204.466	204.466	95.473	95.473	3.053.470
	9	173.200	2.320.880	207.840	207.840	97.175	97.175	3.104.110
	10	176.680	2.367.512	212.016	212.016	99.299	99.299	3.166.822
	11	179.608	2.406.752	215.530	215.530	101.125	101.125	3.219.670
	12	181.791	2.435.997	218.149	218.149	102.407	102.407	3.258.900
	13	183.537	2.459.403	220.245	220.245	103.474	103.474	3.290.378
	14	184.830	2.476.722	221.796	221.796	104.270	104.270	3.313.684
	15	185.627	2.487.397	222.752	222.752	104.772	104.772	3.328.072

TABLA NUMERO 18

Remuneración anual bruta para el centro de trabajo de Madrid (Obreros y Empleados)  
(Devengos generales fijos)

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

AGRUPACION	CLAVES	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
50	1	100.925	1.376.617	22.200	302.808	121.110	121.110	54.579	54.579	2.153.928
	2	104.100	1.419.924	24.725	337.249	124.920	124.920	56.598	56.598	2.249.034
	3	107.100	1.460.844	27.275	372.031	128.520	128.520	58.516	58.516	2.341.322
	4	110.100	1.501.764	29.900	407.836	132.120	132.120	60.460	60.460	2.434.760
	5	113.200	1.544.048	32.500	443.300	135.840	135.840	62.427	62.427	2.529.582
	6	115.000	1.568.600	33.925	462.737	138.000	138.000	63.758	63.758	2.583.778
55	1	108.625	1.481.645	26.100	356.004	130.350	130.350	59.283	59.283	2.351.640
	2	111.275	1.517.791	28.675	391.127	133.530	133.530	60.978	60.978	2.437.884
	3	114.175	1.557.347	29.900	407.836	137.010	137.010	62.815	62.815	2.508.908
	4	115.050	1.569.282	32.500	443.300	138.060	138.060	63.674	63.674	2.563.600
	5	117.975	1.609.179	35.225	480.469	141.570	141.570	65.532	65.532	2.657.052
	6	120.675	1.646.007	36.350	495.814	144.810	144.810	67.271	67.271	2.723.008
60	1	115.900	1.580.876	28.675	391.127	139.080	139.080	63.656	63.656	2.522.050
	2	116.325	1.586.673	31.275	426.591	139.590	139.590	64.290	64.290	2.568.624
	3	118.625	1.618.045	33.925	462.737	142.350	142.350	65.790	65.790	2.649.612
	4	121.125	1.652.145	35.225	480.469	145.350	145.350	67.366	67.366	2.714.396
	5	124.175	1.693.747	37.750	514.910	149.010	149.010	69.238	69.238	2.807.078
	6	127.125	1.733.985	39.000	531.960	152.550	152.550	71.070	71.070	2.879.310
65	1	125.050	1.705.682	35.225	480.469	150.060	150.060	69.484	69.484	2.785.514
	2	126.925	1.731.257	36.350	495.814	152.310	152.310	70.632	70.632	2.836.230
	3	128.625	1.754.445	37.750	514.910	154.350	154.350	71.710	71.710	2.887.850
	4	130.425	1.778.997	39.000	531.960	156.510	156.510	72.830	72.830	2.939.062
	5	132.350	1.805.254	40.450	551.738	158.820	158.820	73.976	73.976	2.995.384
	6	134.225	1.830.829	41.600	567.424	161.070	161.070	75.130	75.130	3.046.478
70	1	135.575	1.849.243	35.700	486.948	162.690	162.690	75.668	75.668	2.984.182
	2	138.825	1.893.573	38.250	521.730	166.590	166.590	77.668	77.668	3.080.894
	3	142.075	1.937.903	40.775	556.171	170.490	170.490	79.668	79.668	3.177.240
	4	145.350	1.982.574	43.325	590.353	174.420	174.420	81.664	81.664	3.274.370
	5	148.550	2.026.222	45.850	625.394	178.260	178.260	83.657	83.657	3.369.850
	6	151.775	2.070.211	48.350	659.494	182.130	182.130	85.648	85.648	3.465.386
05	1	102.067	1.367.705	22.387	299.993	122.481	122.481	55.300	55.300	2.147.714
	2	105.278	1.410.730	25.312	339.188	126.334	126.334	57.405	57.405	2.247.986
	3	108.501	1.453.911	28.227	378.249	130.201	130.201	59.514	59.514	2.348.318
	4	111.722	1.497.070	31.137	417.231	134.066	134.066	61.621	61.621	2.448.534
	5	114.915	1.539.861	34.057	456.371	137.898	137.898	63.716	63.716	2.548.432
	6	116.415	1.559.961	36.963	495.309	139.698	139.698	64.995	64.995	2.618.034
07	1	109.247	1.463.917	25.756	345.128	131.097	131.097	59.705	59.705	2.325.652
	2	112.441	1.506.707	28.848	386.568	134.929	134.929	61.824	61.824	2.428.070
	3	115.612	1.549.208	31.933	427.907	138.735	138.735	63.934	63.934	2.529.998
	4	117.082	1.568.894	35.021	469.279	140.498	140.498	65.223	65.223	2.601.718
	5	120.612	1.616.208	38.126	510.886	144.735	144.735	67.504	67.504	2.710.310
	6	125.039	1.675.525	41.217	552.315	150.047	150.047	70.213	70.213	2.834.616
09	1	115.229	1.544.071	28.900	387.260	138.275	138.275	63.401	63.401	2.478.812
	2	116.427	1.560.117	31.887	427.293	139.712	139.712	64.530	64.530	2.544.208
	3	119.352	1.599.324	34.887	467.481	143.223	143.223	66.486	66.486	2.640.462

AGRUPACION	CLAVES	Retribución primaria		Retribución suplementaria		Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones		Total año
		Período de vacaciones	Resto del año	Período de vacaciones	Resto del año	Julio	Navidad	Marzo	Septiembre	
	4	122.970	1.647.798	37.875	507.525	147.564	147.564	68.777	68.777	2.748.850
	5	127.061	1.702.615	40.897	548.015	152.473	152.473	71.296	71.296	2.866.126
	6	131.157	1.757.499	43.884	588.048	157.388	157.388	73.813	73.813	2.982.990
11	1	119.629	1.603.031	31.797	426.075	143.555	143.555	66.367	66.367	2.600.376
	2	122.363	1.639.669	34.667	464.545	146.836	146.836	68.190	68.190	2.691.296
	3	126.122	1.690.042	37.542	503.070	151.347	151.347	70.505	70.505	2.800.480
	4	129.873	1.740.303	40.402	541.394	155.848	155.848	72.819	72.819	2.909.306
	5	133.619	1.790.497	43.276	579.896	160.343	160.343	75.131	75.131	3.018.236
	6	137.382	1.840.914	46.149	618.399	164.858	164.858	77.446	77.446	3.127.452
13	1	129.330	1.733.022	34.477	461.987	155.196	155.196	72.054	72.054	2.813.316
	2	132.691	1.778.057	37.127	497.497	159.229	159.229	74.131	74.131	2.912.092
	3	136.057	1.823.159	39.775	532.985	163.268	163.268	73.212	76.212	3.010.936
	4	139.412	1.868.116	42.432	568.584	167.294	167.294	78.288	78.288	3.109.708
	5	142.772	1.913.140	45.072	603.972	171.326	171.326	80.366	80.366	3.208.340
	6	146.097	1.957.707	47.722	639.482	175.317	175.317	82.425	82.425	3.306.492
15	1	135.588	1.816.884	35.708	478.492	162.706	162.706	75.668	75.668	2.943.420
	2	138.834	1.860.378	38.247	512.505	166.601	166.601	77.668	77.668	3.038.502
	3	142.081	1.903.883	40.780	546.452	170.497	170.497	79.668	79.668	3.133.526
	4	145.315	1.947.221	43.313	580.399	174.378	174.378	81.664	81.664	3.228.332
	5	148.552	1.990.592	45.843	614.301	178.262	178.262	83.657	83.657	3.323.126
	6	151.774	2.033.774	48.382	648.314	182.129	182.129	85.648	85.648	3.417.798
17	1	141.844	1.900.712	36.943	495.041	170.213	170.213	79.283	79.283	3.073.532
	2	144.972	1.942.620	39.365	527.491	173.966	173.966	81.204	81.204	3.164.788
	3	148.106	1.984.618	41.787	559.941	177.727	177.727	83.126	83.126	3.256.158
	4	151.211	2.026.225	44.198	592.258	181.453	181.453	85.034	85.034	3.346.866
	5	154.338	2.068.134	46.615	624.641	185.206	185.206	86.951	86.951	3.438.042
	6	157.455	2.109.897	49.035	657.069	188.946	188.946	88.869	88.869	3.529.086
19	1	151.721	2.033.059	39.191	525.157	182.065	182.065	85.022	85.022	3.283.302
	2	154.599	2.071.629	41.384	554.548	185.519	185.519	86.776	86.776	3.366.750
	3	157.472	2.110.132	43.576	583.916	188.967	188.967	88.528	88.528	3.450.086
	4	160.367	2.148.913	45.769	613.307	192.440	192.440	90.290	90.290	3.533.816
	5	163.244	2.187.472	47.957	642.631	195.893	195.893	92.045	92.045	3.617.180
	6	166.118	2.225.986	50.158	672.122	199.342	199.342	93.795	93.795	3.700.658
21	1	166.397	2.229.715	41.202	552.114	199.676	199.676	93.366	93.366	3.575.512
	2	168.878	2.262.970	43.185	578.679	202.654	202.654	94.887	94.887	3.648.794
	3	171.375	2.296.425	45.151	605.021	205.650	205.650	96.408	96.408	3.722.088
	4	173.863	2.329.769	47.115	631.341	208.636	208.636	97.930	97.930	3.795.220
	5	176.345	2.363.023	49.081	657.683	211.614	211.614	99.447	99.447	3.868.254
	6	178.839	2.396.445	51.068	684.316	214.607	214.607	100.969	100.969	3.941.820
23	1	181.746	2.435.394	47.703	639.225	218.095	218.095	102.386	102.386	3.945.030
	2	182.570	2.446.438	48.360	648.024	219.084	219.084	102.887	102.887	3.969.334
	3	183.351	2.456.901	49.035	657.069	220.021	220.021	103.368	103.368	3.993.134
	4	184.112	2.467.108	49.705	666.047	220.935	220.935	103.838	103.838	4.016.518
	5	184.868	2.477.236	50.375	675.025	221.842	221.842	104.306	104.306	4.039.800
	6	185.640	2.487.576	51.757	693.551	222.768	222.768	104.781	104.781	4.073.622

## ANEXO V

## Estatuto de la prima de incentivo a la productividad

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

Cláusula segunda.—La empresa fijará con antelación suficiente el programa de la fabricación indicativo para cada año y fijo de mes en mes. De todo cambio que sea necesario producir en dicho programa de fabricación se informará a la representación de los trabajadores.

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

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Horas personal directo de montaje}}{\text{N.º de vehículos tipo fabricados}}$$

Por el personal directo de montaje se entiende el que ocupa aquellos puestos de los talleres de Ensamblaje, Pintura, Montaje y Entregas de la Unidad de Montaje de Valladolid, de la organización base que figura al final de estos Estatutos.

La definición y fijación de los puestos computables y el número de éstos corresponde a la empresa, que tendrá en cuenta los objetivos de producción, calidad y productividad.

Para la fijación del número de vehículos fabricados, y teniendo en cuenta la diversidad de modelos en fabricación, se procederá a su conversión en vehículos tipo, aplicando para ello el número de vehículos realmente fabricados de cada modelo, los siguientes coeficientes:

## Cálculo de coeficientes. Organización 920 I 2-T

Siendo K = 0,061 (coeficiente de proporcionalidad) × el tiempo de las horas premio de los vehículos de la citada organización, da como resultado los siguientes coeficientes, aplicando la fórmula aprobada por la Comisión Mixta del Convenio.

Vehículos	Horas premio	Coficiente
B57 (E2F AK) España base .....	7,92	0,4831
B57 (E1-MB) base .....	7,91	0,4828
B57 (E2F-MB) base .....	7,94	0,4845
B57 (E3-MB) base .....	7,85	0,4788
B57 (E1-MI) base .....	7,87	0,4800
B57 (E2F-MI) base .....	7,88	0,4806
B57 (E3-MI) base .....	7,80	0,4759
B57 (E1-AK) base .....	7,82	0,4772
B57 (E2F-AK) base .....	1,02	0,0622
B57 (E3-AK) base .....	1,20	0,0731
B57 (E1-MN) base .....	1,37	0,0835
B57 (E1-MP) base .....	1,09	0,0667
DA .....	0,03	0,0021
CA .....	0,04	0,0023
CA + DA .....	0,08	0,0047
CPE-TIR .....	0,22	0,0131
LVE .....	7,32	0,4468
Radio .....	7,35	0,4481
DAI3 (pista) .....	7,36	0,4490
ANTIV .....	7,27	0,4436
Airbag conductor .....	7,29	0,4450
Airbag conductor + pasajero .....	7,31	0,4462
Pegatina series limitadas .....	7,23	0,4408
C57 (E1-MB) base .....	0,96	0,0586
C57 (E2F-MB) base .....	0,84	0,0511
C57 (E3-MB) base .....	0,89	0,0542
C57 (E1-MI) base .....	0,92	0,0558
C57 (E2F-MI) base .....	0,84	0,0512
C57 (E3-MI) base .....	0,84	0,0514
C57 (E1-AK) base .....	0,88	0,0538
C57 (E2F-AK) base .....	0,81	0,0496
C57 (E3-AK) base .....	7,38	0,4504
DA .....	0,16	0,0099
CA .....	0,22	0,0135
CA + DA .....	0,00	- 0,0003

Vehículos	Horas premio	Coficiente
CPE-TIR .....	0,03	0,0016
LVE .....	0,06	0,0035
Radio .....	0,12	0,0075
CP .....	0,01	0,0005
ANTIV .....	0,22	0,0132
Airbag conductor .....	0,04	0,0023
Airbag conductor + pasajero .....	0,08	0,0050
Pegatina series limitadas .....	0,01	0,0005
C06 (E2-M3) Ela Mi Regsit. Esp. base .....	6,23	0,3799
DA .....	1,76	0,1076
CA .....	0,22	0,0134
CPE-TIR .....	0,18	0,0110
TO .....	0,22	0,0131
REGE-REDE .....	0,00	- 0,0003
CEAVRH .....	0,02	0,0011
ANTID .....	0,01	0,0008
Airbag conductor .....	0,10	0,0062
Airbag conductor + pasajero .....	0,06	0,0037
Pegatina series limitadas .....	0,01	0,0005

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

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

Siendo = 0,061 la constante de proporcionalidad calculada y aprobada en el Convenio 1969, y el tiempo gama del vehículo el correspondiente a los puestos computables para la prima según la organización en vigor.

Los coeficientes pueden ser variados por la empresa, de acuerdo con la Comisión de vigilancia del Convenio, cuando varíen los tiempos gama correspondientes a los distintos modelos. También fijará la empresa, de acuerdo con la Comisión de vigilancia del Convenio, los coeficientes de los nuevos modelos que en el futuro puedan fabricarse.

Este principio será aplicable tanto a los modelos actuales como a los futuros, bien entendido que las circunstancias anormales del lanzamiento de nuevos modelos dará lugar a la asignación de coeficientes que por ser superiores a los normales compensen las pérdidas de productividad derivadas de dicha circunstancia transitoria, o bien podrán, durante el período transitorio, prescindirse para el cálculo de productividad tanto de los coches de los nuevos modelos como de los puestos computables empleados al fabricarlos.

Una vez terminado el período de lanzamiento del nuevo modelo se calculará y aplicará el coeficiente que le corresponda.

Cuando se realicen trabajos extras para ensayos, recambios u otros fines, en puestos de los definidos como computable, se descontarán las horas empleadas en estos trabajos para el cálculo del índice de productividad.

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

Cláusula cuarta.—La prima de incentivo se distribuirá con arreglo a las siguientes normas:

a) Como resultado de la valoración de puestos de trabajo, se asignará a cada nivel, a efectos de percepción de prima, los siguientes puntos:

Niveles	Puntos
1 .....	80
2 .....	100
3 .....	115
4 .....	129
5 .....	142
6 .....	154
7 .....	165
8 .....	175
9 .....	184
10 .....	196
11 .....	206
12 .....	213
13 .....	219

Niveles	Puntos
14 .....	224
15 .....	228

b) El valor del punto por hora de trabajo correspondiente a cada mes, estará en función del índice de productividad obtenido durante el mismo período de tiempo, quedando establecido conforme al baremo que figura al final de este anexo.

El cálculo del valor del punto lo realizará mensualmente la Dirección Industrial e informará a la Comisión de vigilancia del Convenio.

c) Las percepciones que a cada interesado correspondan por el concepto de prima se hallarán aplicando la siguiente fórmula:

$$P = V \times N \times H$$

en la cual:

P = Prima a percibir.

V = Valor en pesetas del punto por hora de trabajo.

N = Número de puntos asignados al nivel correspondiente a cada puesto de trabajo.

H = Horas de presencia efectivamente trabajadas a prima.

d) El importe de la prima se abonará juntamente con los sueldos o salarios del último día laborable de cada mes, calculándose con el índice de productividad del mes anterior y abonándose a cada productor el número de horas trabajadas durante el mes en cuestión.

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

Cláusula sexta.—En el valor punto/hora correspondiente a cada índice de productividad, se ha añadido la cantidad de 0,0036 pesetas, valor promedio de la corrección de calidad de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1968.

#### Organización base 920 I-2T de fecha 25 de marzo de 1996

Personal directo de montaje para una producción diaria de:

Vehículos	Producción
B57 (E2F AK) España base .....	0
B57 (E1-MB) base .....	40
B57 (E2F-MB) base .....	125
B57 (E3-MB) base .....	4
B57 (E1-MI) base .....	17
B57 (E2F-MI) base .....	51
B57 (E3-MI) base .....	2
B57 (E1-AK) base .....	53
B57 (E2F-AK) base .....	163
B57 (E3-AK) base .....	5
B57 (E1-MN) base .....	0
B57 (E1-MP) base .....	0
DA .....	109
CA .....	70
CA + DA .....	160
CPE-TIR .....	353
LVE .....	353
Radio .....	64
DAI3 (pista) .....	1
ANTIV .....	250
Airbag conductor .....	5
Airbag conductor + pasajero .....	0
Pegatina series limitadas .....	0
<b>Total B-57 .....</b>	<b>460</b>
C57 (E1-MB) base .....	17
C57 (E2F-MB) base .....	52
C57 (E3-MB) base .....	1
C57 (E1-MI) base .....	7
C57 (E2F-MI) base .....	21
C57 (E3-MI) base .....	1

Vehículos	Producción
C57 (E1-AK) base .....	21
C57 (E2F-AK) base .....	68
C57 (E3-AK) base .....	2
DA .....	34
CA .....	36
CA + DA .....	30
CPE-TIR .....	115
LVE .....	115
Radio .....	12
CP .....	128
ANTIV .....	106
Airbag conductor .....	4
Airbag conductor + pasajero .....	2
Pegatina series limitadas .....	0
<b>Total C-57 .....</b>	<b>190</b>
C06 (E2-M3) Ela Mi Regsit. Esp. base .....	270
DA .....	7
CA .....	85
CPE-TIR .....	210
TO .....	34
REGE-REDE .....	210
CEAVRH .....	134
ANTID .....	125
Airbag conductor .....	2
Airbag conductor + pasajero .....	1
Pegatina series limitadas .....	40
<b>Total .....</b>	<b>920</b>

#### Factoría carrocería-montaje Valladolid

Puesto premios Org. 920 I-2-T de fecha 25 de marzo de 1996

Guarnecidos: 304 puestos.

Preparaciones y montaje en cadena: 304,00.

Carrusel: 138 puestos.

Montaje en cadena: 138,00.

Terminación: 200 puestos.

Preparación y montaje en cadena: 200,00.

G.M.P.: 106 puestos.

Preparación y montaje: 106,00.

Entregas: 84 puestos.

Montaje piezas y repuestos diversos: 84,00.

Ensamblaje: 128,90 puestos.

Líneas de geometría: 39,16.

Soldadores SR, SA y montadores (Puertas, aletas, capots, etc.): 89,74.

Pintura: 148 puestos.

Cataforesis: 6,00.

Lija seca: 10,00.

Aprestos: 16,00.

Estanqueidad: 60,00.

Línea lacas: 56,00.

**Total factoría: 1.108,90.**

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

Año 1996

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
67	0,000000	32	0,567252
66	0,049782	31	0,602395

Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima	Índice de productividad horas-hombre vehículo	Valor en pesetas del punto por hora de trabajo a prima
65	0,057313	30	0,636699
64	0,074464	29	0,707815
63	0,080739	28	0,752156
62	0,087016	27	0,805291
61	0,090360	26	0,862176
60	0,098727	25	0,929953
59	0,109599	24,5	0,973873
58	0,120068	24	1,013615
57	0,129264	23,5	1,054617
56	0,137216	23	1,101464
55	0,150182	22,5	1,144556
54	0,161062	22	1,189733
53	0,171513	21,5	1,234076
52	0,183225	21	1,278422
51	0,194941	20,5	1,322349
50	0,207079	20	1,366690
49	0,222136	19,5	1,378400
48	0,235937	19	1,393044
47	0,248484	18,5	1,406435
46	0,261039	18	1,419815
45	0,275679	17,5	1,433209
44	0,292413	17	1,446169
43	0,310821	16,5	1,459561
42	0,327132	16	1,473364
41	0,345126	15,5	1,484655
40	0,366459	15	1,500137
39	0,387374	14,5	1,513522
38	0,407455	14	1,526489
37	0,428790	13,5	1,539883
36	0,452630	13	1,554515
35	0,479406	12,5	1,567067
34	0,507435	12	1,581284
33	0,535464		

## ANEXO VI

## Reglamento de sugerencias

## CAPÍTULO I

## Conceptos generales

Artículo 1. *Definición.*

Se entiende por sugerencia toda idea de progreso emitida en el marco del presente reglamento, que mejore los productos, los servicios y los procesos de trabajo, en las materias no excluidas en el artículo 3.

Artículo 2. *Autor.*

Se considera autor al individuo o colectivo que figure como emisor de la idea original y que sea debidamente registrada.

Pueden acogerse a este sistema todos los trabajadores de Fasa Renault, incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de Mando Superior.

Las sugerencias presentadas por Unidades Elementales de Trabajo, Unidades Elementales de Servicio, Grupos de Producción y otros grupos formalmente establecidos que sean expresamente reconocidos a tal efecto por la empresa, serán valoradas según los criterios que más adelante se exponen.

Artículo 3. *Materias.*

Pueden aportarse ideas sobre cualquier materia, que a título descriptivo pero no limitativo puede ser: Calidad, productividad, plazos, costes, energía, mejora administrativa, mantenimiento, condiciones de trabajo, etc.

No se aceptarán, sin embargo, sugerencias relativas a contratos de trabajo (salarios, categorías y niveles profesionales y demás materias propias de la negociación colectiva), contratación de la empresa con terceros o interpretación y aplicación de disposiciones legales, así como la corrección de simples errores o del incumplimiento de normas o criterios ya vigentes.

Las sugerencias relacionadas con las atribuciones normales del autor se evaluarán de acuerdo con el coeficiente de relación que se establece en el artículo 12 del presente Reglamento.

Cuando un trabajo, que potencialmente pueda producir sugerencias, sea asignado a una persona o colectivo, las innovaciones o modificaciones que éstos originen podrán no ser consideradas sugerencias, si así lo declara su línea jerárquica.

Artículo 4. *Requisitos y condiciones.*

Para la aceptación de una sugerencia es necesario, además de lo establecido en los artículos anteriores, que:

Sea original, es decir, que aporte una novedad respecto a las soluciones existentes en su lugar de aplicación.

No se considerarán originales las sugerencias que versen sobre materias en estudio, procedimientos en curso de aplicación, ni cuando se haya decidido ya su no aplicación.

Contenga explícitamente la manera de poder aplicarla y reúna las condiciones siguientes;

- Garantía de ser rentable su aplicación.
- Incremento de la eficacia productiva y competitiva.
- Aplicable sin riesgo para el personal.
- Sin efecto negativo sobre la calidad, presentación y características de los productos e imagen de empresa.
- Presentada con posterioridad al acuerdo de comercialización.

Artículo 5. *Propiedad de la sugerencia.*

Todas las sugerencias presentadas quedarán en propiedad de la empresa.

Artículo 6. *Sugerencias transferibles.*

El Servicio Técnico de Sugerencias de Factoría (o unidad equivalente) identificará las mejores sugerencias transferibles, con la ayuda del Comité de Sugerencias respectivo y las remitirá al Servicio Técnico Central.

Artículo 7. *Campañas.*

La Dirección de la Factoría (o unidad equivalente) podrá lanzar campañas, sobre los ejes de progreso, que inviten a participar a todo el personal con sus ideas de mejora.

## CAPÍTULO II

## Organización y tratamiento

Artículo 8. *Presentación.*

El autor entregará la sugerencia, en el impreso establecido para ello, a su primer nivel jerárquico que acusará su recepción indicando la fecha y la hora en que le ha sido presentada la idea.

Si el autor tuviese alguna dificultad en cumplimentar el impreso podrá dirigirse a su mando o al responsable de sugerencias del departamento o área, que le prestarán la ayuda necesaria.

El mando inmediato es determinante de los objetivos obtenidos por el sistema de sugerencias en el sector de su responsabilidad. Debe hacer progresar constantemente la calidad de las sugerencias, realizando una función permanente de información, animación, asistencia a la formulación y a la aplicación de las sugerencias, así como las observaciones que se precisen para su mejor comprensión.

El mando inmediato efectuará un primer análisis de la sugerencia y enviará la documentación al Servicio Técnico de Sugerencias, entregando una copia al autor.

Artículo 9. *Comités de departamento o área.*

Una vez registrada en el Servicio Técnico de Sugerencias, se analizará en los Comités de departamento o área para el estudio de las sugerencias, que estarán constituidos, como mínimo, por:

Un representante del departamento o área (responsable de sugerencias).

Un representante de los Servicios de Métodos (en los Comités de departamento o Área de Factoría).

Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que actuará como Secretario de las reuniones.

Los colaboradores o expertos que se precisen en cada caso.

Estos Comités deciden:

- a) Aceptar las sugerencias (derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias).
- b) Rechazar la sugerencia, informando al autor de los aspectos por los que no ha sido aceptada su idea.
- c) Proponer la realización de un estudio complementario.
- d) Fijar las recompensas que correspondan.

Cuando la sugerencia precise de un análisis complementario se remitirá al Servicio competente (métodos, estudios, calidad, personal, etc.). Este Servicio la estudiará y propondrá a los Comités de Departamento o Área su aceptación o rechazo.

En todo momento el autor será informado por su línea jerárquica de los trámites que sigue su sugerencia.

Las decisiones o acuerdos de estos Comités son ejecutivos e inapelables.

#### Artículo 10. *Comité de Sugerencias de la factoría o unidad equivalente.*

El Comité de Sugerencias estará compuesto por:

El Jefe de Departamento de Personal en representación de la Dirección, que actuará como Presidente.

Un representante de cada departamento de la factoría (o unidad equivalente).

Un representante del Servicio Técnico de Sugerencias, que realizará las funciones de Secretario.

Tres representantes de los trabajadores.

Se reunirá una vez al mes, con las siguientes funciones:

Informar sobre el reparto del Fondo de Sugerencias.

Conocer las sugerencias más significativas y las más importantes que puedan ser transferidas a otras factorías (o unidades equivalentes).

Asegurar el seguimiento regular de las sugerencias a partir del tablero de bordo.

Vigilar el buen funcionamiento del sistema y la adecuación de los medios al desarrollo de las sugerencias.

Formular todo tipo de propuestas que tiendan a favorecer la animación y mejora del sistema.

Opinar sobre las campañas de sugerencias que se establezcan.

### CAPÍTULO III

#### Reconocimientos

#### Artículo 11. *Reconocimiento personal.*

La participación del personal en el sistema de sugerencias se tendrá en cuenta para su desarrollo profesional y su plan de formación.

La Dirección visitará el lugar de aplicación de las mejores sugerencias y podrá establecer anualmente viajes profesionales a exposiciones, salones, ferias, etc., tanto nacionales como internacionales.

Las mejores aportaciones se difundirán a través de los medios de comunicación internos.

Sugerencias del mes:

Cada mes la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá, a través de los medios de comunicación internos, la sugerencia o sugerencias que, por el esfuerzo creativo o por el carácter innovador de las ideas, se hagan acreedoras de dicho reconocimiento.

Mejores sugerencias del año:

Cada año la factoría (o unidad equivalente) seleccionará y reconocerá sus «mejores sugerencias» según los criterios de calidad, costos, plazos y condiciones de trabajo.

#### Artículo 12. *Reconocimiento económico.*

El Comité de Departamento o Área analizará la sugerencia y decidirá sobre su aceptación.

La primera idea aceptada de un autor, cada año, le permitirá tener derecho a la prima de participación del Fondo de Sugerencias.

Después de aplicada la sugerencia y comprobados los resultados, cada autor recibe un premio cuyo valor se determinará según las modalidades siguientes:

#### a) Sugerencias cifrables:

Al autor se le destinará como premio el importe correspondiente a tres meses del ahorro neto producido por la sugerencia en el plazo de un año.

No obstante, si por aplicación del criterio anterior se superase la cantidad de 500.000 pesetas, el autor podrá optar entre recibir como premio esta cantidad o la correspondiente a dos meses del ahorro neto producido por la sugerencia en el período de un año, sin tope alguno.

Se entiende por ahorro neto la cuantía resultante una vez descontados los gastos que se realicen para la aplicación de la sugerencia. En caso de necesitarse una inversión se descontará la parte correspondiente, de acuerdo con el sistema de amortización de inversiones de la empresa.

Las sugerencias transferibles a otras factorías (o unidades equivalentes) de Fasa Renault, si son aplicadas en las mismas, serán valoradas en ellas y premiado su autor de acuerdo con el presente Reglamento. La suma total de todos los premios a percibir por una misma sugerencia no podrá sobrepasar los límites establecidos en los párrafos anteriores (500.000 pesetas o dos meses de ahorro neto).

#### b) Sugerencias no cifrables:

El premio al autor se evalúa mediante un baremo específico que contempla los criterios de mejora de la calidad, ahorro, facilidad de aplicación, relación gasto/beneficio, facilidad que introduce en el trabajo, originalidad y nivel de presentación, etc.

El valor máximo del premio no podrá exceder de 100.000 pesetas, incluso si la sugerencia es transferible.

Las sugerencias cuyo ahorro económico no sea cifrable, no engrosarán el Fondo de Sugerencias.

#### c) Disposiciones comunes a las sugerencias cifrables y no cifrables:

Tanto para las sugerencias cifrables como para las no cifrables, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. El premio, calculado de acuerdo con los anteriores apartados, se multiplicará por el coeficiente de relación existente entre la sugerencia y las funciones o trabajo específico asignado al sugerente, según la siguiente escala:

Ninguna relación con sus funciones: Coeficiente 1,00,

Ligera relación con sus funciones: Coeficiente 0,95,

Relación parcial con sus funciones: Coeficiente 0,75,

Relación media con sus funciones: Coeficiente 0,50,

Relación importante con sus funciones: Coeficiente 0,25,

Relación muy importante con sus funciones: Coeficiente 0,05,

La sugerencia es la propia función: Coeficiente 0,00.

El premio definitivo a percibir por el autor será el resultado de la aplicación del coeficiente correspondiente.

La aplicación del coeficiente se efectuará por el Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica del autor.

2. Para el abono de los premios se precisará el visto bueno del Jefe de Departamento, si su importe es superior a 5.000 pesetas, e inferior a 30.000 pesetas y el del Director correspondiente si el importe es superior a 30.000 pesetas.

3. En las sugerencias presentadas por un grupo de base formalmente constituido, a los que hace referencia el artículo 2 del presente Reglamento, y siempre que las mismas supongan una acción de progreso dimanante del propio grupo y con aplicación directa en su área de trabajo, el importe correspondiente se multiplicará por dos y el premio resultante se repartirá entre los miembros del grupo.

La decisión de este incremento corresponde al Comité de Departamento o Área, previa consulta con la línea jerárquica de los autores.

#### Artículo 13. *Modalidades de pago.*

Si el premio es superior a 30.000 pesetas, se abonará en la nómina. Si es inferior o igual a la citada cantidad se convertirá en puntos por un valor equivalente.

Los puntos permitirán la adquisición de regalos de acuerdo con los catálogos existentes en cada momento. Estos puntos podrán acumularse durante todo el año.

#### *Círculo de tratamiento rápido*

En el supuesto de pequeñas ideas de progreso aplicadas directamente por el mando inmediato del autor, la línea jerárquica (N+2) conjuntamente

con el responsable de sugerencias del departamento o área pueden otorgar premios en puntos hasta un límite equivalente a 5.000 pesetas de acuerdo con un baremo.

#### CAPÍTULO IV

##### Fondo de Sugerencias

###### Artículo 14. *Distribución del Fondo de Sugerencias.*

El reparto del Fondo de Sugerencias se efectuará por la empresa en el primer trimestre del año siguiente.

Sobre la base de un año de la economía producida por las sugerencias cifrables, se deducirán los gastos de animación, de funcionamiento, de aplicación de las sugerencias y de los premios a los autores, tanto de las cifrables como de las no cifrables, dando lugar así al Fondo neto de Sugerencias.

Se incluirá en este fondo el importe correspondiente a nueve meses de ahorro neto producido por cada sugerencia en el plazo de un año, siempre que dicho importe no exceda de 2.000.000 de pesetas o cuatro meses de ahorro neto producido por la sugerencia en el plazo de un año.

El importe obtenido se dividirá en dos partes:

1. Fondo de participación general: Destinado a los autores con derecho a la prima de participación.
2. Fondo de factoría (o unidad equivalente): A repartir entre todo el personal de la factoría o unidad equivalente a la que corresponde la sugerencia.

###### Artículo 15. *Prima de participación.*

La cuantía de esta prima se determinará dividiendo entre todos los autores de la empresa, con derecho a la prima de participación, la suma total correspondiente al 30 por 100 del importe de los fondos netos de sugerencias de cada factoría o unidad equivalente.

Este porcentaje podrá ser variado anualmente por la Dirección de la empresa, a fin de procurar el mayor equilibrio en el reparto del Fondo de Sugerencias.

###### Artículo 16. *Prima del Fondo de Factoría.*

La otra parte del Fondo de cada factoría, o unidad equivalente, se repartirá solamente entre el personal fijo en la plantilla de la factoría a 31 de diciembre del año al que se refiera dicho fondo, con excepción del personal que desempeñe cargo de categoría de Mando Superior.

La prima de Fondo de Factoría no será superior a 20.000 pesetas por trabajador.

###### Disposiciones finales.

###### Artículo 17. *Deducciones.*

Todas las partidas económicas se verán afectadas por las deducciones fiscales y de Seguridad Social correspondientes.

###### Artículo 18. *Vigencia.*

El presente Reglamento estará vigente a título experimental desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 1995. En el trimestre precedente a la expiración de su vigencia, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para decidir su continuidad.

###### Artículo 19. *Régimen transitorio.*

El presente Reglamento deroga los anteriores vigentes en la empresa. Ello, no obstante, las sugerencias ya presentadas antes de la aprobación del mismo, continuarán tramitándose por las propias normas, sin que les sea aplicable el presente Reglamento.

El antiguo Fondo Social será gestionado por la Junta de portavoces de la representación de los trabajadores en el Comité Intercentros, dándole el destino de interés social que estime conveniente, siempre que no perjudique los intereses de la empresa e informando a ésta; todo ello de conformidad con las normas de utilización que se incluyen en el artículo 20 de este Reglamento.

La cuantía definitiva de tal fondo es la existente a la fecha de la firma del presente Convenio, y a partir de dicha fecha comenzará a devengar intereses.

Las cantidades correspondientes a sugerencias no concluidas de tramitar a dicha fecha, pasarán al Fondo de Sugerencias previsto en el Capítulo IV del presente Reglamento.

###### Artículo 20. *Normas de utilización del antiguo Fondo Social.*

El Fondo Social será gestionado por la Junta de portavoces de la representación de los trabajadores en el Comité Intercentros de forma que los recursos económicos del mismo sean destinados a fines de interés social, tales como:

- a) Créditos excepcionales de «interés cero» y plazo a definir para paliar situaciones de emergencia, tales como enfermedades graves de familiares dependientes de trabajadores (cónyuges e hijos), situaciones de súbito quebranto económico derivadas de causas tales como incendio, robo, etc., y supuestos asimilables a los mencionados y estimados así por la Junta de portavoces.
- b) Créditos de Interés Reducido (mínimo legal) y plazo a definir para situaciones de necesidad económica acuciante de un trabajador entendidas así por la Junta de portavoces con carácter unánime.
- c) Becas extraordinarias para trabajadores, cónyuges o hijos de los mismos en situaciones especiales.
- d) Aportaciones económicas para casos de catástrofes naturales o conflictos bélicos. Estas aportaciones excepcionales serán acordadas con carácter necesariamente unánime de la Junta de portavoces y en ningún caso podrán tener carácter de apoyo político o ideológico de ningún tipo, salvo la solidaridad de carácter humanitario exclusivamente.
- e) Aportaciones de interés social (limitadas al territorio español) en las mismas condiciones mencionadas en el párrafo d).

###### Consideraciones generales.

Las aportaciones económicas del Fondo Social recogidas en los supuestos anteriores gozan del carácter de aprobación automática por parte de la Dirección de la empresa. Para cualquier otra aportación no recogida en los supuestos antes citados será precisa la previa autorización de la Dirección.

#### ANEXO VII

##### Movilidad

- Capítulo I. Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal.  
Capítulo II. Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional.

#### CAPÍTULO I

##### Cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal

###### I. Consideraciones previas:

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

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

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

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

###### II. Consideraciones generales:

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

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

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

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

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

### III. Parte dispositiva:

A) **Declaración inicial:** Se acuerda que la empresa en cada momento podrá realizar cambios de puesto con carácter forzoso según lo que a continuación se dispone.

B) **Ámbito:** El del vigente Convenio.

Queda excluido de este ámbito el personal que ejerce las funciones de Jefe comercial y análogos.

C) **Cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales y régimen de garantías para los trabajadores afectados:**

#### C.1 Cambios dentro del mismo grupo profesional.

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

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

a) **Ámbito:** Se designará el más moderno centro del C. de Gastos donde se dé el sobrante.

b) **Reclutamiento:**

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

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

Se entienden por categorías de entrada en las de:

#### Mando:

Jefe de tercera Administrativo.

Jefe de tercera Técnico.

Jefe de tercera de Organización.

Delineante Proyectista A.

Encargado de Economato.

Encargado.

Encargado de Vigilancia.

Jefe de Sección de tercera.

Jefe Técnico de Formación y Perfeccionamiento de tercera.

Agente de Estudios de segunda.

Agente de Métodos de segunda.

Agente Técnico de segunda.

Maestro segunda.

#### Resto personal:

Grupo obrero: Peón, Especialista, Mozo especializado de almacén.

Grupo subalterno: Todas las categorías profesionales, salvo Dependientes principales.

Grupos Técnico y Administrativo: Auxiliar, Calcador, Reproductor de Planos, Archivero-Bibliotecario.

c) **Participación R.T.:** Información a la representación de los trabajadores, al mismo tiempo que al trabajador afectado, salvo casos excepcionales.

##### C.1.1.2 De una factoría o dirección a otra.

a) **Ámbito:** Se designará el más moderno del departamento donde se dé el sobrante.

b) **Reclutamiento:**

b.1 **Categorías de Mando:** Para los casos en que no haya sobrante en la categoría solicitada se procederá de menor a mayor categoría a partir

de la categoría de entrada y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I siempre que en ellos hubiere sobrante.

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

c) **Participación R.T.:** Información con tres días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

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

a) **Ámbito:** Se designará el más moderno en la empresa del centro de gastos donde se dé el sobrante. En cada envío no podrá verse afectado más del 10 por 100 del personal de cada U.E.T., salvo que las necesidades de organización lo permitan.

b) **Reclutamiento:**

##### b.1 Categorías de Mando:

Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella, del centro de gastos donde se dé el sobrante. Si no lo hubiera, se procederá a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en el cuadro I, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

b.2 **Resto de personal:** Si hay sobrante en la categoría solicitada, el más moderno de ella, del centro de gastos donde se dé el sobrante. Si la categoría solicitada es Especialista, tanto de ésta como de Oficial de tercera, dada la movilidad entre ambas.

Si no la hubiera se procederá de menor a mayor categoría y dentro de la misma especialidad o entre especialidades análogas detalladas en los cuadros I y II, siempre que en las mismas hubiera sobrante.

c) **Participación R.T.:** Información con cinco días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado.

#### D) Comité Paritario:

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

a) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de grupo profesional.

b) Acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas en las presentes normas.

c) Vigilar el cumplimiento de las presentes normas.

d) Recibir información mensual numérica de personal sobrante por factorías y categorías.

e) Establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías y/o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación. Ambas representaciones podrán nombrar respectivamente dos asesores del interior de la empresa.

f) Elaborar y aprobar, a lo largo de los años 1996 y 1997, una normativa que regule los traslados definitivos entre provincias, en el caso de que sea necesario realizar este tipo de traslados.

Si en los años 1996 y 1997 se planteara la necesidad de realizar traslados definitivos, este Comité tendrá la misión de informar acerca de la realización de estos cambios.

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

#### E) Garantías.

##### E.1 Garantías generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

E.2.1 El tiempo máximo del cambio temporal no rebasará los quince meses de trabajo real, según el calendario vigente en cada momento.

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

E.2.3 Se abonará un plus de transporte proporcional a los días efectivamente trabajados en el centro de trabajo distinto del que se pertenece, de 15.000 pesetas al mes, con independencia de cuál sea la categoría profesional del trabajador y las funciones que realice.

Para aplicar la proporcionalidad se calculará cada mes el importe diario dividiendo las 15.000 pesetas por el número de días laborables de ese mes; en los meses de vacaciones colectivas, para dicho cálculo se considerarán éstas como laborables, excepto los sábados, aun cuando no habrá de abonarse el plus de transporte en los días de disfrute de vacaciones.

Se reducirá en quince minutos (de promedio), el tiempo actual de salida de Valladolid de los autobuses.

E.2.4 Todos aquellos trabajadores que hayan agotado el plazo máximo reglamentario del cambio temporal, de una sola vez, con carácter voluntario o forzoso, no podrán verse afectados de nuevo por este tipo de cambios o hasta que no haya sido afectado todo el número de la misma categoría o análoga no incluido en la lista de inamovibles.

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

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

E.2.5 La indemnización para los trabajadores del centro de trabajo de Valladolid, que acepten con carácter definitivo la prestación del servicio en el centro de trabajo de Palencia, será de 2.200.000 pesetas brutas, que se abonarán de una sola vez después de suscribir el compromiso. El transporte será por cuenta de la empresa, utilizando el medio que ésta determine.

El plazo de aceptación de solicitudes, que podrán ser de todo el complejo, se cerró el 1 de agosto de 1995; la empresa se reserva, en el caso de volver a abrirse, la no aceptación de algunos candidatos con carácter excepcional.

Tales indemnizaciones se percibirán en los términos y condiciones que se regularán en el contrato que se suscriba al efecto.

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

Trabajadores incluidos en la lista de inamovibles. Esta lista será revisada semestralmente al objeto no sólo de evitar incrementos de la misma, sino de disminuirla en lo posible. La Comisión de Movilidad estudiará soluciones alternativas hasta su total desaparición.

Trabajadores que desempeñen puestos de carácter especial (cuadro IV).

Estarán exentos de movilidad en 1996 los trabajadores que cumplan cincuenta y cuatro años, y en 1997 los que cumplan cincuenta y cinco años, de aquí en adelante.

Trabajadores oficialmente declarados como disminuidos de aptitud (anexo II del Convenio).

Se incluyen también como excepción los trabajadores con dictamen de los servicios médicos de empresa que desaconsejen esta movilidad.

Trabajadores legalmente excluidos de estos cambios.

Traslados disciplinarios.

G) Aplicación inicial de la nueva normativa de cambios a Palencia introducida desde el Convenio de 1995: Las normas que anteceden sobre cambio a Palencia, introducidas desde el Convenio de 1995, se aplicarán desde la fecha de la firma de dicho Convenio, 7 de junio de 1995, sin efecto retroactivo, y únicamente a los cambios iniciados desde esa fecha.

No obstante, se benefician de la reducción del tiempo de transporte, manteniendo la compensación que venían percibiendo hasta la finalización del cambio, quienes estaban en dicha fecha afectados por el mismo.

A efectos de la aplicación inicial de la garantía de no retorno, se aplicará la garantía de cuatro años prevista en la regulación anterior a quienes se hayan visto afectados por cambios forzosos (o voluntarios con el régimen de incentivos de los forzosos) conforme a aquella regulación.

Quienes a la firma del Convenio de 1995 tenían vigente contrato de cambio por tres o cinco años, tendrán preferencia para suscribir el compromiso de cambio definitivo, y percibir la indemnización de 2.200.000 pesetas brutas, descontado de ésta la parte proporcional de la indemnización correspondiente al cambio temporal no cumplido.

## IV. Disposiciones aclaratorias:

1. El concepto de antigüedad y modernidad se refiere a la fecha de ingreso en la empresa. Estas normas que en relación con la categoría de Oficial de 3.ª del grupo obrero, la categoría de entrada es la de Especialista.

El paso de Oficial de 3.ª de los talleres de construcción y reparación de utillaje, mantenimiento industrial e instalaciones y mantenimiento útiles y afilado a funciones de Especialista, se efectuará encuadrándoles en un trabajo análogo a su especialidad y, si fuera factible, dentro de su taller.

## V. Disposición final:

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

## CUADRO I

*Relación de especialidades del Grupo Empleados, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales*

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Electrónicos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Agentes Estudios Electrónicos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Técnicos y Verificadores Eléctricos.
Resto Agentes Estudios.	Agentes Métodos.	Resto Técnicos y Verificadores.
Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.	Resto Verificadores.
Técnicos y Verificadores Eléctricos.	Agentes Estudios Eléctricos.	Agentes Estudios Electrónicos.
Resto Técnicos y Verificadores.	Agentes Métodos.	Resto Agentes Estudios.
Técnicos Mantenimiento y Prep. trabajo.		
Técnicos Organizac. y Cronometraje.		
Técnicos Valoración.		
Técnicos Formación.		
Técnicos Seguridad.		
Técnicos Informática.		
Técnicos Laboratorio.		
Resto Técnicos.		
Administrativos.		
Chófer de autocar.	Chófer de autocar.	Chófer de camión.
Chófer turismo.	Chófer de autocar.	
Listero.	Almacenero.	
Almacenero.	Listero.	
Conserje.	Ordenanza.	
Ordenanza.	Conserje.	
Telefonista.	Vigilantes (todos).	
Vigilante.	Vigilante Jurado.	Vigilante Conductor.
Vigilante jurado.	Vigilante.	Vigilante Conductor.
Vigilante conductor.	Vigilante Jurado (con carné).	Vigilante (con carné).

CUADRO II

*Relación de especialidades del Grupo Obreros, según el grado de afinidad profesional, a efectos de cambio de puestos de trabajo en circunstancias especiales*

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Afilador. Ajustador. Albañil. Calefactor.	Rectificador. Matricero.	Tornero.
Chapistas del Automóvil. Eléctricos del Automóvil.	Fontanero.	Carpintero. Carretillero. Cerrajero. Costurero.
Eléctrico Mto. Instalaciones. Eléctrico Mto. Métodos.	Calderero. Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Instalaciones.
Eléctrico Mto. Instalaciones. Eléctrico Mto. Métodos.	Eléctrico Mto. Métodos. Eléctrico Mto. Instalaciones.	
Eléctricos. Empalmadores teléfonos. Fluidos.	Eléctrico Mto. Instalaciones. Mecánico Mto. Métodos.	Mecánico Mto. Instalaciones.
Fontanero. Fresador. Gruista. Guarnecedor. Mandrinador. Maq. Central Térmica. Matricero. Mecánico del Automóvil. Mecánico Mto. Instalaciones. Mecánico Mto. Máquinas de coser. Mecánico Mto. Métodos.	Tubero. Punteador.  Punteador. Ajustador. Montaje Motor. Mecánico Mto. Métodos. Mecánico Mto. Métodos. Mecánico Mto. Instalaciones.	Calefactor. Mandrinador.  Fresador.  Montaje Órganos.  Mecánico Mto. Instalaciones.
Montador Útiles Asientos. Montador Útiles Asientos-Ensamblados. Montador Útiles Ensamblados. Montador Útiles prensas grandes. Montador Útiles prensas pequeñas. Modelista. Oficial Montaje Motor. Oficial Montaje Órganos. Oficial Motor Preparado. Oficiales Rec. Máquinas. Pintor Industrial. Pintores del Automóvil. Preparador de Armario. Punteador. Rectificador. Soldador. Tapicero. Tornero. Tubero.	Montador Útiles Ensamblados. Montador Útiles pequeñas prensas. Montador Útiles Asientos. Montador Útiles prensas pequeñas. Montador Útiles prensas grandes. Montaje Órganos. Montaje Motor.  Mecánico Mto. Métodos.  Fresador. Tornero. Chapista.	Mandrinador. Fresador. Calderero.  Calefactor. Verificador Montaje-Mecánico.
Verificador G.O. Chapa. Verificador G.O. Ensamblados-Asientos. Verificador G.O. Guarnecido. Verificador G.O. Montaje-Mecánico.	Fontanero. Verificador Ensamblados-Asientos. Verificador G.O. Chapa. Verificador G.O. Montaje-Mecánico. Verificador G.O. Ensamblados-Asiento.	

Especialidad solicitada	Especialidades por grado de afinidad con la solicitada	
	Grado I	Grado II
Verificador G.O. Pintura.	Verificador G.O. Chapa.	

CUADRO III

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

Categoría	Categoría considerada inmediata inferior
Grupo Obrero: Agente Producción 3. <sup>a</sup> Mozo Especializado Almacén.	Especialista. Peón.
Grupo Subalterno: Chófer autocar. Chófer camión. Dependiente principal: Listero.	Chófer turismo. Chófer turismo. Dependiente auxiliar. Auxiliar Administrativo.
Grupo Técnico: Agente Estudios 3. <sup>a</sup> Agente Métodos 3. <sup>a</sup>	Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup> Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup>
Agente Seguridad 2. <sup>a</sup>	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador y Verificador 3. <sup>a</sup>
Agente Técnico 3. <sup>a</sup>	Técnico 1. <sup>a</sup> y Analista 1. <sup>a</sup> , Técnico Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Agente Seguridad 1. <sup>a</sup> , Verificador 1. <sup>a</sup>
Verificador 3. <sup>a</sup> (G.T.).	Auxiliar Técnico Producción, Organización, Laboratorio, Calcador.

CUADRO IV

*Puestos a excluir de los cambios forzosos por circunstancias especiales*

Puestos de carácter especial:

1. Común a todas las direcciones:

Personal «staff» de los Directores y del Consejo de Administración.  
Secretarios/as de los Departamentos.  
Responsables de oficina.

Un Jefe Técnico o Administrativo por Departamento y, en casos excepcionales, uno en algunos Servicios (ejemplo de Personal).

2. Dirección general-Secretaría General Técnica:

Personal de Asesoría Fiscal.  
Personal de Asesoría Jurídica.

3. Dirección de Estudios y Planificación:

Personal que realiza encuestas de mercado.  
Personal relacionado con Renault-Francia.

4. Dirección de Asuntos Sociales:

Dirección de Estudios y Estrategia.  
Personal que elabora informes confidenciales.  
Economato: Compradores.  
Vigilancia:

Personal de oficina.

Reprografía:

Personal técnico de Artes Gráficas (guillotina, offset y encuadernación).  
Personal de relaciones exteriores.  
Equipo de estudio sistemas sociales.

## 5. Dirección de comunicación:

Soportes internos.

## 6. Dirección de compras:

Gestores de Compras (Jefes de Sección de Valladolid).  
Inspectores Proveedores.

## 7. Dirección Industrial:

Motores:

Jefe Sección Metalografía (Laboratorio Central).

Carrocerías:

Ninguno.

Dirección producto:

Ninguno.

Factoría Palencia:

Jefe Laboratorio Pintura.

Producción:

Jefe Sec. responsable de modificaciones y lanzamientos.

Factoría Sevilla:

Ninguno.

Dirección Ingeniería:

Instalaciones:

Personal de Explotación y Mantenimiento de Centrales.

Personal de Mantenimiento de las instalaciones generales y de medios de Manutención y Transporte.

Personal de proyectos, facturación y control de obras e instalaciones.

Personal cualificado de taller central.

Métodos Centrales:

Personal para adquisición de bienes de Equipo.

Personal especializado en medios de Manutención, Transporte y Utilaje.

Agente de Métodos.

Montaje-1:

Producción:

Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.

Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.

Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

Montaje-2:

Jefe Laboratorio.

Producción:

Jefes de Sección Programadores Almacén Contable.

Jefe Sección responsable de modificaciones y lanzamientos.

Responsable Unidad Control Recepción Administrativa.

## CAPÍTULO II

## Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional

## I. Exposición de motivos:

Las circunstancias actuales de la empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad en nuestra empresa, así como el mantenimiento del empleo.

## II. Consideración general:

Antes de adoptar los criterios de cambio definitivo forzoso, se agotará la vía de la voluntariedad, en los casos en que proceda esta movilidad; asimismo, se intentarán respetar la antigüedad y profesionalidad a las cuales la Dirección de la empresa considera como aspectos fundamentales a tener en cuenta siempre que se realicen cambios de puesto de trabajo.

## III. Tipos de movilidad funcional:

Existen tres tipos de movilidad funcional:

- Movilidad entre categorías de la misma agrupación económica.
- Movilidad de categorías de inferior a superior agrupación económica.

c) Movilidad de categorías de superior a inferior agrupación económica.

La Dirección de la empresa, a través del Departamento de Selección-Promoción-Formación, podrá efectuar los cambios de puesto que exija la organización del trabajo, entre las categorías de igual, inferior o superior nivel económico, con el período de formación necesario para la adaptación a las nuevas funciones.

Este período de formación necesario para adaptarse a la nueva categoría será fijado en cada caso, según el grado de afinidad existente entre los puestos de trabajo de la anterior y actual categoría y/o especialidad así como las características personales y profesionales de los trabajadores afectados.

La duración de este período será determinado por el Departamento de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos.

Para la cobertura de estas plazas se realizará una opción de traslado voluntario que abarque a los trabajadores sobrantes en la categoría de una agrupación económica.

En esta opción de traslado voluntario se realizarán las pruebas o proceso selectivo que el Departamento de Selección estime necesarias para la cobertura de la plaza.

Si esta opción de traslado voluntario se declarara desierta, el Departamento de Selección con el asesoramiento de los Departamentos de origen y destino, seleccionará al trabajador que cubra la plaza en función de las condiciones objetivas del puesto y de las características de los trabajadores.

En los cambios de categorías de superior a inferior agrupación económica, se respetará al trabajador la retribución correspondiente a la categoría y nivel que tuviera consolidados.

## IV. Órganos que intervienen:

El Departamento de Selección-Promoción-Formación.

El Departamento de Valoración y Estudio de Puestos.

Las Jefaturas de Personal correspondientes.

Los Departamentos afectados por el cambio.

Asesores.

## V. Competencias:

Los Departamentos de Selección-Promoción-Formación con el asesoramiento del de Valoración y Estudio de Puestos será el encargado de determinar el período de formación de los trabajadores que se pretenden cambiar de categoría y/o especialidad.

El primero de éstos, además, organizará y coordinará las acciones de formación y reclutamiento necesarias para desarrollar satisfactoriamente las nuevas funciones encomendadas.

El Departamento de origen informará sobre las condiciones e historial profesional de los candidatos.

El Departamento de destino indicará los conocimientos necesarios para el desarrollo de los puestos que pretende cubrir.

Los Departamentos de Personal comunicarán las plazas a cubrir, amparadas en la autorización pertinente y realizarán una vez seleccionado el candidato el cambio de situación profesional correspondiente.

Asesores: Los que en cada momento considere necesarios el Departamento de Selección-Promoción-Formación en función de la categoría y/o especialidad a cubrir.

## VII. Límites de la movilidad funcional:

A) La movilidad funcional será aplicada, con carácter obligatorio, una sola vez al mismo trabajador.

B) Asimismo, este tipo de movilidad de carácter obligatorio sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional.

## VII. Garantías:

## A) Salario:

A.1 Mantenimiento del nivel y la categoría consolidados, en el supuesto de cambio a agrupación inferior.

A.2 Percibir el salario del nuevo puesto si es superior al que se venía percibiendo.

A.3 Consolidación de la retribución de la categoría y nivel del nuevo puesto, si son superiores a los que se tenían anteriormente.

## B) Puesto de trabajo:

B.1 En el caso de no ser satisfactorio el desempeño de las tareas del nuevo puesto, tras un plazo de formación adecuado, el trabajador retornará a un puesto similar al que desempeñaba anteriormente.

**C) Voluntariedad:**

Antes de aplicar la movilidad funcional con carácter obligatorio, se agotarán las vías de voluntariedad (entre ellas la información a todos los posibles interesados).

**D) Formación:**

En todos los casos la movilidad funcional implicará una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto.

Esta formación en la medida de lo posible se impartirá dentro de las horas de trabajo.

Los plazos de formación se establecerán por el Departamento de Selección-Promoción-Formación informando a la representación de los trabajadores.

E) En ningún caso la movilidad funcional obligatoria podrá implicar una movilidad geográfica.

**VIII. Participación de la representación de los trabajadores:**

Para el mejor seguimiento y control de todos los casos que impliquen este tipo de movilidad, se tratarán estos temas en la Comisión de Movilidad.

**ANEXO VIII****Medidas para afrontar situaciones especiales de producción**

Como medidas especiales de producción y competitividad se acuerdan las siguientes:

1. Puntas de producción. Para completar los programas de producción la Dirección de la empresa podrá programar turnos de producción en la mañana de los sábados previstos en el calendario general como de descanso, hasta un máximo de doce sábados turno/año. Para las factorías de transformación, en caso de necesitar un número superior a los doce pactados, será necesario informar al Comité de Empresa, acordando con el mismo su distribución y las condiciones de realización de los mismos.

Con al menos siete días de antelación se informará al Comité Inter-centros sobre la realización de este tipo de sábados, incluyendo:

Causas de la necesidad de estos trabajos.

Número y distribución de los trabajadores afectados.

Fechas en las que se ha de trabajar.

Al objeto de constituir los equipos necesarios para realizar dicho trabajo, se agotarán los cauces de voluntariedad, completándose los puestos no cubiertos con otros efectivos de la plantilla, designados por la empresa en función de las necesidades de organización del trabajo. No obstante se atenderán las circunstancias personales que justifiquen la ausencia. Las fechas se señalarán y comunicarán con, al menos, siete días de antelación, sin perjuicio de las variaciones en la adscripción de trabajadores concretos que puedan motivar las bajas por enfermedad o el cumplimiento de las licencias acordadas en este Convenio, que serán respetadas.

El trabajo en dichos sábados será retribuido, bien con el valor que en cada momento tengan las tablas que sobre horas extraordinarias se incluyen en el anexo IV de este Convenio, bien con el plus cuya cuantía especifica el apartado 4 del presente anexo VIII, y descanso compensatorio. Éste será equivalente a un día de descanso por cada día de trabajo, y al plus citado —que será incompatible con el de festivos o guardería, horas extra, bolsa de vacaciones u otras compensaciones por trabajo en días de descanso—le serán aplicables las revisiones o actualizaciones que específicamente puedan pactarse, pero no las generales acordadas en este Convenio.

De los sábados trabajados por cada turno, ocho se abonarán como horas extraordinarias, y cuatro con el sistema de incentivo y descanso compensatorio. La empresa designará para cada sábado el sistema de compensación correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas por este sistema no entrarán en el cómputo de las extraordinarias a los solos efectos de los topes máximos legales establecidos para las mismas, conforme a las previsiones legales generales.

2. Tablas plus puntas de producción en pesetas/hora:

### Plus de Puntas de Producción

Categoría	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8	Niv. 9	Niv. 10	Niv. 11	Niv. 12	Niv. 13	Niv. 14	Niv. 15
Peón	968.57	1010.71	1133.68	1133.68	1133.68	1133.68	1148.53	1176.85	1212.85	1243.18	1264.25	1280.63	1294.64	1304.32
Of. 3 Fa.	1001.03	1043.52	1133.68	1133.68	1133.68	1158.90	1181.35	1211.06	1294.74	1279.10	1303.29	1320.56	1334.37	1341.28
Ofic. 3	1001.03	1043.52	1133.68	1133.68	1133.68	1158.90	1181.35	1211.06	1249.74	1279.10	1303.29	1320.56	1334.37	1341.28
Ag. Pr. 3	1001.03	1043.52	1133.68	1133.68	1133.68	1158.90	1181.35	1211.06	1249.74	1279.10	1303.29	1320.56	1334.37	1341.28
Moz. Alm.	1001.03	1043.52	1133.68	1133.68	1133.68	1158.90	1181.35	1211.06	1249.74	1279.10	1303.29	1320.56	1334.37	1341.28
Especi.	1001.03	1043.52	1133.68	1133.68	1133.68	1158.90	1181.35	1211.06	1249.74	1279.10	1303.29	1320.56	1334.37	1341.28
Ag. Pr. 2	1033.16	1072.20	1112.61	1132.99	1163.39	1194.82	1220.72	1249.74	1283.60	1315.03	1335.75	1353.72	1365.80	1375.82
Ofic. 2	1033.16	1072.20	1112.61	1132.99	1163.39	1194.82	1220.72	1249.74	1283.60	1315.03	1335.75	1353.72	1365.80	1375.82
Ofic. 1	1059.41	1107.78	1135.41	1158.90	1200.00	1231.09	1259.76	1287.40	1321.59	1353.02	1373.41	1392.40	1406.57	1413.82
Ag. Pr. 1	1059.41	1107.78	1135.41	1158.90	1200.00	1231.09	1259.76	1287.40	1321.59	1353.02	1373.41	1392.40	1406.57	1413.82
Vigi. Jur.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1199.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Vigilan.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1199.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Ordenan.	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Portero	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Telefon.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1199.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Limpiad.	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Cociner.	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Ay. Coci.	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Camarer.	979.55	1016.72	1052.92	1085.35	1098.32	1117.76	1135.00	1161.91	1195.41	1223.52	1244.49	1261.24	1273.70	1281.43
Almace.	1032.87	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1175.26	1199.58	1225.82	1259.27	1287.32	1307.77	1325.13	1337.49	1345.22
Vig. Con.	1032.87	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1175.26	1199.58	1225.82	1259.27	1287.32	1307.77	1325.13	1337.49	1345.22
Dep. Aux.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1199.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Listero	1032.87	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1175.26	1199.58	1225.82	1259.27	1287.32	1307.77	1325.13	1337.49	1345.22
Chof. Tu.	1032.87	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1175.26	1199.58	1225.82	1259.27	1287.32	1307.77	1325.13	1337.49	1345.22
Cabo Cu.	1189.76	1230.07	1274.15	1292.59	1326.63	1353.79	1381.79	1412.02	1450.56	1482.87	1506.42	1526.42	1540.65	1549.55
Consej.	1032.87	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1175.26	1199.58	1225.82	1259.27	1287.32	1307.77	1325.13	1337.49	1345.22
Chof. Ca.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Conduct.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Dep. Pri.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Encar. V.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1599.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Enca. Ec.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1599.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Encar. G.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1610.68	1638.71	1670.31	1709.30	1742.31	1766.99	1787.14	1801.38	1810.69
Aux. Adm.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1199.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Of. 2 Adm.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Of. 1 Adm.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Jefe 3 Ad.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1599.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Jefe 3 Co.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1599.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Jefe 2 Ad.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1610.68	1638.71	1670.31	1709.30	1742.31	1766.99	1787.14	1801.38	1810.69
Jefe 2 Co.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1610.68	1638.71	1670.31	1709.30	1742.31	1766.99	1787.14	1801.38	1810.69
Jefe 1 Ad.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
Jefe 1 Co.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
Asi. Soc.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
Per. I. T.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
A.T.S.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
Gra. Soc.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1758.99	1787.39	1819.26	1859.92	1892.56	1917.51	1937.47	1952.35	1961.77
Ingro.	1399.77	1450.33	1499.87	1544.22	1584.54	1812.33	1911.63	1944.75	1986.01	2020.66	2046.38	2067.08	2082.54	2092.29

Categoría	Niv. 2	Niv. 3	Niv. 4	Niv. 5	Niv. 6	Niv. 7	Niv. 8	Niv. 9	Niv. 10	Niv. 11	Niv. 12	Niv. 13	Niv. 14	Niv. 15
Licenciad.	1399.77	1450.33	1499.87	1544.22	1584.54	1812.33	1911.63	1944.75	1986.01	2020.66	2046.38	2067.08	2082.54	2092.29
Aux. Lab.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Anal. 2	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Anal. 1	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Cap. Esp.	1032.86	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1279.22	1306.55	1335.93	1373.20	1404.52	1427.33	1446.69	1460.56	1469.36
Cap. Pe.	1032.86	1067.87	1106.13	1122.14	1151.69	1279.22	1306.55	1335.93	1373.20	1404.52	1427.33	1446.69	1460.56	1469.36
Encarg.	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1589.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Maes. 2	1165.67	1199.87	1248.71	1293.19	1338.94	1539.41	1567.58	1589.19	1638.66	1671.11	1696.17	1716.00	1730.26	1739.49
Contram.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1637.52	1668.54	1700.70	1740.32	1773.97	1799.02	1816.72	1831.19	1840.67
Maes. Tã.	1220.60	1271.00	1319.87	1364.36	1404.77	1637.52	1668.54	1700.70	1740.32	1773.97	1799.02	1816.72	1831.19	1840.67
Jefe Ta.	1334.52	1385.00	1434.34	1478.82	1519.24	1809.38	1838.93	1871.97	1914.17	1948.06	1973.94	1994.66	2010.11	2019.96
Calcad.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Aux. Tec.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Rep. Pla.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Archiv.	1011.69	1048.57	1084.59	1117.06	1129.97	1149.94	1173.51	1189.58	1233.89	1261.50	1282.50	1299.76	1311.63	1319.39
Of. 2 Te.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Ag. 2 Sa.	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Deliv. 2	1059.73	1096.66	1132.48	1142.83	1179.04	1207.43	1230.99	1257.93	1290.88	1318.97	1340.49	1357.35	1369.21	1377.58
Of. 1 Te.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60
Ag. 1 Se.	1086.33	1130.37	1156.90	1201.48	1241.75	1269.67	1293.20	1320.25	1353.58	1381.24	1402.79	1419.49	1431.99	1439.60

## 18058

**RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima y su personal laboral.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima y su personal laboral (código de convenio número 9010262), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1996, de una parte por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 3 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA Y SU PERSONAL LABORAL**

**CAPÍTULO I**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.**

El presente Convenio tiene ámbito de empresa, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, regulará las condiciones sociales y de trabajo entre la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (en adelante SASEMAR) y su personal laboral. Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal directivo de la sociedad, regulándose sus condiciones laborales por el contrato de trabajo que tenga suscrito.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.**

La vigencia del presente Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1996.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año si cualesquiera de las partes no lo denunciara formalmente con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades de coordinación de los servicios públicos de búsqueda, salvamento marítimo y lucha contra la contaminación en el medio marino, que presten los centros actuales y futuros dependientes o relacionados con el ámbito de competencias de SASEMAR, así como las actividades que se desarrollan en los servicios centrales de la sociedad y en el Centro de Seguridad Marítima Integral «Jovellanos».

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende todos los centros de trabajo ubicados en territorio español, tanto en los servicios centrales como en los periféricos.

**Artículo 5. Integridad del Convenio.**

A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrán pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas rechazando el resto, si no que siempre habrá de ser considerado y observado en su integridad.