

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**1643** *Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (código de Convenio n.º 9002052), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de la Presidencia (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, 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 resuelve:

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 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 21 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA FÁBRICA NACIONAL DE LA MONEDA Y TIMBRE- REAL CASA DE LA MONEDA

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

Las normas que integran el presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la FNMT-RCM dentro del territorio del Estado español y a su personal laboral.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los trabajadores fijos o temporales que desempeñen sus funciones en la FNMT-RCM y fuera de ella por cuenta de la propia Fábrica.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos, que no teniendo el carácter de fijos ni temporales, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

El personal laboral al servicio de la FNMT-RCM que ostente igual o superior categoría a la de Jefe de Servicio, se registrará por su contrato de trabajo y con carácter subsidiario por el presente Convenio. En caso de ser cesado en su cargo, pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría anterior, siéndole de aplicación la totalidad de este Convenio.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos retributivos se aplicarán desde el 1 de enero de 2009.

Su período de vigencia será de dos años finalizando el 31 de diciembre de 2010.

Se entenderá prorrogado de año en año si al 31 de diciembre de 2010 ambas partes signatarias del mismo no lo denunciaren con al menos dos meses de antelación al término de su vigencia.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

#### Artículo 5. *De la Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de la dirección de la FNMT-RCM y seis de los trabajadores, contando ambas partes con dos asesores pertenecientes a la plantilla, designados respectivamente por la Dirección y por el Comité Intercentros, cuya misión esencial es la de interpretar, conciliar, arbitrar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven, así como de cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.

La Comisión será constituida en un plazo de quince días desde la publicación del Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en el plazo de un mes, contando a partir de la fecha en que le sea sometido el asunto y serán comunicadas por escrito a los interesados dentro del mes siguiente a la toma de decisión por parte de la Comisión.

La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión mensual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes, previo acuerdo de sus portavoces.

Los acuerdos de carácter general que adopte esta comisión serán publicados a la firma del acta correspondiente para conocimiento de toda la plantilla.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Facultades organizativas.*

La organización del trabajo, así como la determinación de centros de trabajo, grupos, sectores, departamentos y servicios que se estimen convenientes es facultad y responsabilidad de la Dirección de la FNMT-RCM.

No obstante lo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados previamente, se les aportarán los datos y proyectos que sirvan de base para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo, pudiendo sugerir y emitir informes con cuantas ideas consideren beneficiosas para la organización del mismo.

La FNMT-RCM tendrá a disposición de los trabajadores las tareas asignadas a su puesto de trabajo y a la representación de éstos las normas y tablas de valoración correspondientes.

La FNMT-RCM establecerá y redactará la fórmula para el cálculo de los salarios, siendo durante la vigencia de este Convenio la expresada en su anexo II.

La FNMT-RCM limitará hasta un máximo de diez semanas la experimentación de nuevas normas de organización y producción. Al finalizar el período de experimentación, se iniciará el preceptivo período de consultas con una duración mínima, en el caso de no haber acuerdo, de quince días.

## CAPÍTULO IV

### **Clasificación del personal, catálogo de puestos de trabajo y relación del personal**

#### *Artículo 7. Clasificación del personal por su permanencia.*

En razón de la permanencia, el personal que preste servicios para la FNMT-RCM se clasificará en fijo y temporal.

Tiene el carácter de personal fijo aquél que resulte unido a la FNMT-RCM por medio de un contrato indefinido derivado de un proceso de selección, siendo estos procesos a partir de 1998 de oferta de empleo público y haya superado el período de prueba.

El personal temporal se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo.

El personal temporal disfrutará de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el personal fijo, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en este Convenio, salvo en los casos especiales regulados en el artículo 13.

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda no podrá realizar ningún contrato de trabajo para jóvenes en jornada completa cuyas retribuciones de referencia sean inferiores a las del nivel salarial 1 del presente Convenio Colectivo, según se establece en el anexo VI. En jornadas inferiores, las retribuciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

#### *Artículo 8. Clasificación del personal según su función.*

El personal de la FNMT-RCM se encuadrará, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice, en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal con mando.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal operario.
5. Personal subalterno.

Las subclases que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales, así como su nivel salarial correspondiente, quedan reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

Las relaciones de categorías profesionales son meramente indicativas y, en ningún caso, la FNMT-RCM quedará obligada a tener cubiertas todas si las necesidades de su actividad no lo requieren.

#### *Artículo 9. Revisiones de valoración de puestos de trabajo.*

Se creará una Comisión Mixta de Valoración integrada por dos representantes de la Dirección y dos representantes de los trabajadores, siendo los titulares uno de cada parte y los otros dos componentes asesores que asistirán a las reuniones, pasando en el caso de que falte un titular a ocupar su puesto, a fin de que no se interrumpa el trabajo de la Comisión, cuando se estudien puestos del centro de trabajo de Burgos, se podrá sustituir,

por ambas partes, al asesor de la Comisión Mixta de Valoración por representantes de dicho centro de trabajo. En el supuesto de que haya desacuerdo se nombrará una tercera persona o institución que actuará de árbitro y será neutral. Los miembros serán elegidos por la Comisión Paritaria y tendrán como misión revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones a lo largo de dicho período.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan un nivel salarial asignado superior al del puesto de trabajo que desempeñen les será aplicado el nivel que ostenten, pero no las revisiones que por nuevas valoraciones afecten a su categoría originaria, en tanto no desempeñen las funciones inherentes a aquélla.

En los casos de puestos de trabajo que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones y remitidos a la Comisión Mixta para su valoración, la Dirección comunicará a los trabajadores afectados la fecha de efectos y las variaciones de funciones.

Se procederá a integrar en este Convenio todas aquellas variaciones y deslizamientos económicos que pudieran derivarse como resultado de las revisiones efectuadas por la citada Comisión.

#### Artículo 10. *Catálogo de puestos de trabajo.*

Se entenderá por catálogo de la FNMT-RCM la relación numérica de los puestos de trabajo, que ordenados por grupos profesionales y categorías, son necesarios para atender de modo suficiente las necesidades permanentes y habituales de la FNMT-RCM. Esta relación numérica será comunicada a la representación de los trabajadores para que en el plazo de cinco días laborales emitan su informe a la Dirección, con carácter previo a su envío a la Administración. Este catálogo, una vez aprobado, estará a disposición de la representación de los trabajadores.

La determinación y composición del catálogo de puestos de trabajo corresponde a los órganos de la Administración competentes, quienes podrán, en su caso, modificar el mismo, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento.

#### Artículo 11. *Relación del personal.*

Cada año, dentro del primer trimestre, se presentará por la FNMT-RCM la relación del personal clasificado por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría y, en ellas, por orden de antigüedad. Dicha relación del personal estará expuesta treinta días en el tablón de anuncios de la FNMT-RCM en cuyo plazo el personal podrá efectuar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera modificaciones las expondrá en nota aparte, durante igual período de treinta días por si hubiera reclamación del personal a quien afecte la modificación.

El personal facilitará los datos que sean necesarios para la confección de la relación del personal de la FNMT-RCM.

### CAPÍTULO V

#### Provisión de plazas

#### Artículo 12. *Provisión de plazas vacantes y con reserva de puesto.*

La provisión de las vacantes fijas que se produzcan en la FNMT-RCM se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

1) Tendrán preferencia para ocupar las vacantes fijas los trabajadores fijos que en el momento de la convocatoria (comunicación a la representación de los trabajadores de la necesidad de cubrir las plazas solicitando vocales para el tribunal correspondiente) ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquéllos que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y, en ambos casos, hayan solicitado reglamentariamente el traslado.

2) Concurso-oposición restringido o selección si el puesto es de libre designación entre el personal laboral de la FNMT-RCM; mediante la realización de las pruebas oportunas, para lo cual los aspirantes deberán haber ostentado su categoría profesional actual al menos durante un año.

3) Concurso-oposición o selección libre para las vacantes que hayan resultado desiertas tras el proceso del apartado anterior, mediante la realización del mismo tipo de pruebas que para el concurso-oposición restringido o selección interna.

Para cubrir los puestos que se necesiten con carácter temporal derivado de excedencias, bajas temporales por agotamiento de IT bajas médicas por IT de más de 3 meses, maternidad y lactancia, se ajustará al sistema siguiente:

a) Se cubrirá, siempre que sea posible, con superior o inferior categoría entre el personal del propio departamento, designado por la Dirección del mismo.

b) En el caso de no poderse cubrir de la forma establecida en el apartado anterior todas las necesidades generadas por las causas anteriormente señaladas, se procederá a recurrir al personal que haya resultado aprobado sin plaza en los concursos-oposición realizados en los últimos dos años para cubrir plazas de la categoría en cuestión.

c) Proceso de selección libre, al cual también se podrá presentar el personal fijo, para los puestos que hayan quedado sin cubrir tras el proceso del apartado anterior, a cuyos efectos se podrá aplicar lo recogido en el Anexo VI del convenio colectivo sobre bolsas de trabajo y lo referente al artículo 16 sobre superior e inferior categoría.

#### Artículo 13. *Contratación y período de prueba.*

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba, que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

Jefaturas: Seis meses.

Técnicos con requerimiento de titulación de grado medio, superior o asimilado: 6 meses.

Resto del personal técnico y mandos: Dos meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal operario y subalterno: Quince días.

Durante el período indicado, tanto el trabajador como la FNMT-RCM, podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato sin plazo de preaviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

El personal con contrato temporal por las características del mismo no podrá presentarse a un concurso de carácter restringido.

En tema de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO VI

### Ascensos

#### Artículo 14. *Concurso-oposición.*

La promoción profesional para proveer vacantes se realizará conforme a las normas siguientes:

Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de la FNMT-RCM.

Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad a las del género menos representado en la categoría profesional a cubrir y de continuar el empate, por antigüedad del candidato en la FNMT-RCM.

Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos-oposición recogida en el anexo III, significando que los días laborables indicados en los plazos a seguir se refieren al calendario laboral general del centro de trabajo para el que se convocan las plazas.

Artículo 15. *De la provisión libre.*

La Dirección de la FNMT-RCM proveerá libremente, sin sujeción a las normas anteriores, previo informe a los representantes de los trabajadores, los siguientes puestos:

Personal con mando.

Técnicos a los que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilado.

Cobradores.

Conserjes.

Conductores de dirección.

Secretarios, tanto los de nivel superior como medio, serán elegidos por el Director correspondiente, como norma general entre el personal Administrativo o Técnico de su Dirección, que ostente igual nivel salarial al que tiene asignado dichas categorías.

No obstante lo anterior, los Directores de primer nivel podrán elegir entre algún trabajador dentro del colectivo de Técnicos o Administrativos de su propia Dirección, que tuviera un nivel inferior o superior al que tiene asignado la referida categoría de Secretario de nivel superior. El trabajador designado podrá desempeñar las funciones correspondientes sin consolidar la categoría.

Cuando la persona elegida ostente un nivel inferior al de la categoría desempeñadas, se procederá al abono de las diferencias salariales correspondientes. Tanto en inferior como en superior categoría deberá aplicarse la clave no computable a efectos de consolidación y, para ello, deberá confeccionarse los partes complementarios de nómina que reflejen la realización de Secretario de nivel superior.

Una vez finalice la realización de estas funciones por las siguientes causas:

Cese en sus funciones del correspondiente Director.

Decisión del correspondiente Director.

Decisión propia del trabajador.

Se incorporará de inmediato a un puesto de trabajo de su categoría.

El número máximo de trabajadores desempeñando las funciones de Secretario no podrá ser superior al de un Secretario por persona fuera de Convenio, a excepción del Presidente-Director General.

Para la provisión de las plazas de Técnicos a los que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilado tendrá preferencia el personal fijo de plantilla en posesión de la titulación requerida, las cuales se desarrollarán por categoría profesional por la Comisión Paritaria recogida en el artículo 5º del presente convenio.

Los procesos de provisión de las vacantes del párrafo anterior se basarán en el historial profesional, cualificación adquirida y/o titulación académica que fuera necesaria para su desempeño.

Los períodos de prueba exigidos en los ascensos de libre designación serán los mismos que figuran en el artículo 13 para el personal de nuevo ingreso.

Artículo 16. *Superior e inferior categoría.*

1.º De superior categoría.—Todo trabajador de esta Fábrica Nacional, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en



casos excepcionales de necesidad y corta duración por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años en los casos de: Acumulación de pedidos (AP), variaciones en proceso (VA), vacantes (V) y nueva maquinaria (NM) de acuerdo con la normativa vigente.

Superados estos plazos, la vacante será cubierta a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio, excepto cuando dichos trabajos se realicen con motivo de sustituciones por enfermedad (EN), accidentes de trabajo (AC), permiso (PE), faltas (F), excedencia (EX), período de prueba (PP), concurso-oposición (CO), comisión de servicio (CS), horas sindicales (CE), horas extraordinarias (HE), sustitución en tiempo de bocado (SB), funciones de Secretario (FS), conciliación de la vida laboral y familiar (CF) así como en trabajos coyunturales (TC) de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección de la Fábrica y la Representación de los Trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva total entre la categoría asignada y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

El trabajador que crea dañado su derecho a realizar superior categoría podrá solicitar a la Comisión Paritaria la tutela del mismo.

El trabajador que estime que desempeña funciones de una categoría superior a aquella en la que esté encuadrado, sin ocupar vacante de superior categoría y sin que le abonen las diferencias salariales, podrá reclamar por escrito ante la Comisión Paritaria el reconocimiento de dichas funciones en un plazo máximo de 18 semanas desde el inicio de las mismas. La Comisión Paritaria resolverá sobre las funciones desempeñadas, abonándole las diferencias salariales correspondientes, si procede. En el caso de que el trabajador continúe realizando por un período superior al establecido en el presente artículo las funciones de superior categoría, por AP, VA, V o NM, según acordó la Comisión Paritaria, será ésta la que resolverá si la vacante creada por este hecho se cubre por reclasificación o por concurso-oposición. En el supuesto de que la Comisión Paritaria hubiera determinado que las funciones reclamadas correspondían a la categoría ostentada por el trabajador, y éste siga considerando que son de categoría superior, podrá el mismo reclamar ante la Jurisdicción Laboral competente la clasificación profesional de la categoría reclamada, la cual será reconocida a todos los efectos en el caso de dictarse sentencia favorable firme, sin que para cubrirse tenga que convocarse concurso-oposición.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo sobre si las funciones desempeñadas por el trabajador reclamante son propias de su categoría o de la solicitada, se mantendrá al trabajador sin cambiarle las funciones y puesto de trabajo durante un plazo no inferior a seis meses, salvo acuerdo con el Comité.

El trabajador que estimase que desempeña funciones de una categoría superior a la que ostenta sin reconocimiento por la FNMT-RCM y no lo pusiese en conocimiento por escrito ante la Comisión Paritaria, en un plazo no superior a 18 semanas desde el inicio de dichas funciones tendrá derecho a reclamar, en cualquier momento, ante la Jurisdicción Laboral, el que le sean abonadas las diferencias retributivas que le pudiesen corresponder, pero en ningún caso podrá consolidar por esta vía la categoría desempeñada.

Asimismo, se acuerda que todas las reclamaciones por valoración que se presenten por los trabajadores, pasen por la Comisión Paritaria, la cual, previo informe del contenido de la misma, determinará. Si se consideran de valoración, las remitirá a la Comisión Mixta para que valore, o si considera que son de clasificación, resolverá ella misma conforme a lo establecido en el presente artículo sobre este tipo de reclamaciones.

Las reclamaciones que se determinen que son propias de valoración, si se presentan dentro del plazo de 18 semanas desde que se produjo la variación reclamada, se le dará efectos a la valoración, si hay variación en el nivel de la misma, desde la fecha en que se produjo dicha variación. En el caso de presentar la reclamación fuera del plazo anterior y proceda la modificación de nivel, se aplicará la misma con efectos del día en que se presente la reclamación.

2.º De inferior categoría.—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la FNMT-RCM precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a

una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a cuatro meses, dentro del mismo año, salvo adscripción voluntaria o acuerdo de la Comisión Paritaria, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Cuando el tiempo se estime superior a un mes, la Dirección informará previamente a la Representación de los Trabajadores, aportando la justificación de la necesidad.

Dichos trabajos podrán realizarse por los motivos siguientes: Incapacidad física (IF), traslado de taller (TT), sin puesto en su categoría (SP), acoplamiento de personal (A), conciliación de la vida laboral y familiar (CF) otras causas y funciones de secretario (X) y sustitución de un trabajador (ST).

3º Otros supuestos.—Previo acuerdo entre la Dirección de la Fábrica y la Representación de los Trabajadores, se aplicará la clave de limitaciones médicas (LM) cuando un trabajador realice trabajos de otra categoría profesional de igual o inferior nivel salarial al suyo con motivo de:

Una declaración de no aptitud temporal para su puesto de trabajo por parte del Servicio Médico de Empresa, revisable cada 6 meses y por un máximo de 18 meses.

Una declaración de no aptitud definitiva para su puesto de trabajo por parte del Servicio Médico de Empresa por un máximo de 6 meses improrrogables.

Ser un trabajador declarado excedente y extremadamente difícil su acoplamiento por problemas de aptitud para otro puesto de trabajo por un máximo de 6 meses improrrogables.

Mensualmente se remitirá a la representación de los trabajadores copia de los partes de superior e inferior categoría.

En la realización de los trabajos de superior e inferior categoría para los cuales se precisará la autorización de la Dirección de la FNMT-RCM, se tendrá en cuenta la siguiente normativa:

a) Los Mandos o Jefaturas llevarán un control diario de los trabajos que sea preciso realizar, informando de los mismos a los Directores de sus respectivos Departamentos.

b) Estos últimos enviarán al Departamento de Personal los partes diarios de los operarios que han realizado dichos trabajos, haciendo constar la duración de los mismos, y las causas que los motivaron, rúbrica y nivel salarial, referido a cada trabajador del parte.

c) El Departamento de Personal, analizados dichos partes, remitirá copia de los mismos a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena de cada mes y mensualmente enviará a cada uno de los Departamentos información sobre los periodos de tiempo en que se están desarrollando estos trabajos para que no se rebasen los plazos establecidos en el presente Convenio.

d) Los Directores de los respectivos Departamentos darán las órdenes oportunas y adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente artículo, facilitando mientras tanto el que estos trabajos se realicen de forma rotatoria entre los profesionales más capacitados, preferentemente de la categoría inmediata inferior.

## CAPÍTULO VII

### **Jornada de trabajo, vacaciones y permisos**

#### Artículo 17. *Jornadas.*

La jornada máxima anual queda establecida en 1657,5 horas. Como regla general se prestará en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de siete horas y media diarias.

Entre cada dos turnos de trabajo sucesivos existirá como norma general un solape de cuarto de hora, quedando los horarios de trabajo de la siguiente forma:



## Centro de trabajo de Madrid

Noche: De 23.45 a 7.15 horas.

Mañanas: De 7.00 a 14.30 horas.

Tarde: De 14.15 a 21.45 horas.

Partido: De 9.00 a 14.00 horas y de 16,00 a 18,30 horas.

Horario flexible en los turnos de mañana, tarde y partido, se establecerá según necesidades del Departamento correspondiente y de acuerdo con el trabajador afectado, siempre que éste tenga un horario fijo establecido en sus condiciones de trabajo.

Turno de mañana:

Obligatorio, de 9,00 a 14,00 horas.

Flexible, de 7 a 9,00 y de 14,00 horas en adelante.

Turno de tarde:

Obligatorio, de 15.30 a 20.00 horas.

Flexible, de 14.15 a 15.30 y 20.00 horas en adelante.

Turno partido:

Mañana:

Obligatorio, de 10,00 a 14,00 horas.

Flexible, de 9.00 a 10,00 y 14.00 a 16.30 horas.

Tarde:

Obligatorio: De 17.30 a 18.30 horas salvo la tarde de los viernes.

Flexible, de 16.30 a 17.30 y 18.30 horas en adelante y la tarde de los viernes.

En este turno partido siempre deberá respetarse una pausa mínima de una hora entre la salida de mañana y la entrada de tarde.

En los horarios flexibles se deberá cumplir 37 h 30 mn semanales. Las horas de exceso de un mes se podrán compensar al mes siguiente a la que se hayan producido (siempre fuera del horario establecido como obligatorio en cada turno), salvo autorización expresa del responsable correspondiente en su Departamento.

## Centro de trabajo de Burgos

Los horarios de trabajo establecidos en la Fábrica de Papel de la FNMT-RCM, considerando las peculiaridades del sistema de trabajo en proceso continuo, son los siguientes:

Sistema de trabajo en sábado, domingo y/o festivo:

Mañana: De 6.00 a 14.00 horas.

Tarde: De 14.00 a 22.00 horas.

Noche: De 22.00 a 6.00 horas.

Para ajustar el número de horas anuales establecido disponen de un calendario específico aprobado por el Comité de Empresa.

Personal a tres turnos:

Mañana: De 6.00 a 14.00 horas.

Tarde: De 14.00 a 22.00 horas.

Noche: De 22.00 a 6.00 horas.

Se ajusta a la jornada semanal establecida, no prestando servicio en el turno de noche los viernes.

Personal a dos turnos:

Mañana:

De 6.30 a 14.00 horas.

De 7.00 a 14.30 horas.

De 7.30 a 15.00 horas.

Tarde:

De 14.00 a 21.30 horas.

De 14.30 a 22.00 horas

De 15.00 a 22.30 horas.

Jornada partida:

De 8.30 a 14.00 y de 16.00 a 18.30 horas.

Se ajustan a la jornada semanal no prestando servicio el viernes por la tarde.

Jornada continua:

Mañana, de 7.00 a 14.30 horas.

Se establece la flexibilidad de horario con los siguientes condicionantes:

1. Se establecerá según necesidades de cada unidad y de acuerdo con el trabajador afectado.
2. La flexibilidad se establece en + / - 1 hora en los inicios y finales de la jornada establecida tanto de mañana como de tarde o continuado; estableciéndose en 9 h. el número máximo total de horas ordinarias de presencia cada día de trabajo.
3. Para los turnos partidos la presencia obligatoria y mínima durante el período de mañana será de 4,5 horas.
4. Para la jornada partida se establece como mínimo, la presencia obligatoria de 7 horas en período de tarde en cómputo semanal.
5. Para la jornada partida, entre la finalización de la jornada de mañana y el inicio de la de tarde, como mínimo, mediará 1 hora.
6. Al final de cada semana, la diferencia entre las horas acumuladas de trabajo y las horas del horario teórico (37,50 horas) no podrá ser mayor que +/- 2,5 horas; la diferencia resultante (nunca superior a 2,5 horas en mas o en menos), será llevada a la semana siguiente para acumularla como saldo acreedor o deudor a las horas que en ella se trabajen; de nuevo la diferencia total de horas trabajadas (saldo arrastrado más trabajadas) con las teóricas, no podrá ser superior a + /-2,50 horas.
7. Por motivos justificados, se podrá modificar temporalmente hasta un máximo de una hora el horario de entrada y salida establecido en Convenio. Para ello, será necesario el acuerdo previo del Comité de Empresa y la Dirección de la FNMT-RCM.

Con carácter general y para todos los centros de trabajo, se disfrutará de una pausa de media hora que se considerará como de trabajo efectivo.

Igualmente se concederán 7 minutos de cortesía, en los fichajes de entrada, en el reloj que los trabajadores tengan asignado en cada momento, y que como norma general será el más próximo a su puesto de trabajo, siendo necesario que el relevo con el trabajador del turno saliente se efectuó en el puesto de trabajo dentro del cuarto de hora del solape.

Este nuevo horario conlleva la absorción del cuarto de hora de cortesía que se venía disfrutando al final de la jornada, sin que ello suponga el que la Fábrica no pueda efectuar los registros personales que considere oportunos.

Entre una jornada y la siguiente, en todo caso, mediará un descanso de doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Para los trabajadores con jornada partida, se establece horario de verano con jornada continuada de mañana entre el 15 de junio y el 14 de septiembre de cada año, sin que en ningún caso signifique una reducción de la jornada de trabajo.

En los centros de trabajo o departamentos donde tengan lugar actividades de fabricación o transformación de proceso continuo no susceptibles de interrupción por razones técnicas, organizativas o productivas, podrá la Dirección de la Fábrica, de acuerdo o previo informe del Comité de Empresa, fijar el horario de trabajo continuo o partido, a turnos, rígido o flexible, siendo necesario para su puesta en práctica seguir el procedimiento señalado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en que se produzcan averías de máquina y que los operarios de la misma no puedan desarrollar su trabajo en el turno correspondiente, podrá la Dirección de la Fábrica, previa comunicación al Comité de Empresa, destinar al personal de la máquina a otro turno de trabajo en el que pueda realizar funciones propias de su categoría mientras dure la avería.

Asimismo, cuando existan pedidos no previstos y sea necesario incrementar el número de trabajadores en alguno de los turnos existentes, dotándole de la plantilla necesaria para su funcionamiento, la Dirección de la F.N.M.T-R.C.M podrá aplicarlo siempre que lo acuerde con el Comité de Empresa en el plazo de tres días. En el caso de no estar de acuerdo el Comité de Empresa con la implantación, se procederá según la legislación laboral vigente. La implantación se mantendrá mientras dure el pedido correspondiente.

Para ambos casos se considerará como necesaria tanto la plantilla del taller que ha de realizar la producción, como la de los servicios auxiliares que sean necesarios en cada caso para que el proceso productivo se desarrolle con normalidad.

Rotación.—Cuando se realice el trabajo a turnos se establecerá una rotación de los mismos. En ningún caso, salvo adscripción voluntaria, se sobrepasará la estancia de quince días en el turno de noche y de un mes en el de tarde. Cuando la rotación se realice mensualmente, se cambiará el primer lunes de cada mes o caso de ser festivo el siguiente día laborable.

A los trabajadores que cursen estudios en Centros Oficiales cuyos horarios sean incompatibles con los de su trabajo y previo certificado oficial de estar matriculado siempre que sea posible en horario de mañana, se les facilitará su rotación en los turnos compatibles, siguiendo la cadencia establecida, cuando se trate de talleres y unidades sujetas a rotación, o su traslado a otras dependencias con igual categoría, siempre que sea posible según necesidades de plantilla en los casos de turno fijo y acrediten su asistencia a las clases. Esta situación se mantendrá durante el curso lectivo, siendo adscrito a los restantes turnos durante los meses no lectivos.

Las trabajadoras en estado gestante, y a petición propia, podrán no realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

Jornadas inferiores.—Durante el presente Convenio serán respetadas las jornadas inferiores existentes en Fábrica.

El trabajador que disfrute de una jornada reducida por motivos legalmente establecidos dentro de la normativa vigente tendrá que solicitar la misma cada vez que se produzca una disminución de la jornada por imperativo de la Ley o convencionalmente al objeto de repercutir la disminución proporcional al salario.

A los trabajadores que disfruten de jornadas inferiores, por contrato tácito o expreso con la Fábrica, no se les aplicará las reducciones de jornada que se establezcan para el resto del personal con jornada ordinaria, siempre que ésta sea igual o superior a la que tiene el trabajador establecido.

Calendario laboral.—Para determinar el número máximo de días de trabajo al año se descontará a la jornada máxima anual pactada los días de permiso retribuido del artículo 19, apartados 8 y 9.

Los calendarios en los que por la naturaleza del sistema de trabajo hayan de ser pactados o en aquellos en los que se alcance un acuerdo los citados días del apartado 8

quedarán expresamente fijados, disfrutándose en el resto de los calendarios como se establece en el artículo 19.

La FNMT-RCM, previa audiencia del Comité de Empresa, confeccionará anualmente un calendario laboral en el que se fijarán las fiestas de carácter nacional y local, establecidas en la normativa vigente, así como los posibles días de exceso de jornada aplicando el siguiente orden de prioridad:

- 1.º Un día de exceso entre dos días no laborables.
- 2.º El lunes de Pascua (lunes siguiente a Semana Santa).
- 3.º Dos días de exceso entre dos días no laborables.

En las Secciones o Departamentos en los que por razones técnicas, organizativas o productivas no pueda aplicarse el calendario general se establecerán calendarios anuales específicos adaptados a sus necesidades.

Modificación de jornada por necesidades excepcionales de producción. La FNMT-RCM podrá modificar por tiempo determinado, con carácter temporal, la distribución diaria y/o semanal de la jornada máxima anual pactada en el presente convenio colectivo, sin superar ésta, cuando la adopción de esta medida resulte imprescindible para responder a circunstancias de producción no alcanzables saturando los medios existentes con la jornada habitual, de acuerdo con el procedimiento establecido en el anexo VII sobre modificación de la jornada habitual.

Las modificaciones adoptarán la forma denominada semana industrial para los centros de trabajo de Madrid y 4.º ó 5.º turno para el centro de trabajo de Burgos.

Las modificaciones tendrán, en cualquier caso, la consideración de individuales o colectivas en los términos y condiciones que se regulan en el artículo 41 del TRLET.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

El período de vacaciones retributivas del personal de la FNMT-RCM será de veinticinco días laborables, distribuyéndose de la siguiente forma:

Veintidós días laborables se disfrutarán de forma continuada en los meses de verano y como norma general en el mes de agosto, excepto los servicios imprescindibles.

Los tres días restantes se disfrutarán a lo largo del calendario laboral de cada año, según se acuerde con la representación de los trabajadores.

El personal de nuevo ingreso o cese definitivo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas siempre dentro del año natural correspondiente, sin que puedan ser compensadas en metálico, en todo o en parte, salvo cuando se dé término a la relación laboral.

#### Artículo 19. *Permisos retribuidos de carácter general.*

El personal laboral al servicio de la FNMT/RCM, previa solicitud o comunicación, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos con los conceptos salariales establecidos en el Anexo II, por las causas y durante el tiempo que en cada caso se indica:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. El día del hecho causante debe estar comprendido dentro de los 15 días naturales.
2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles

cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A los trabajadores que no estén adscritos al calendario general de trabajo de lunes a viernes y descanso en fin de semana se les garantizará que, en los permisos de 3 ó 5 días hábiles al menos 2 ó 4 sean laborables, y en los de 2 ó 4 días hábiles como mínimo 1 ó 3 laborables.

El número de días hábiles que correspondan se generará desde el mismo día del hecho causante, o desde el siguiente en el caso de que sea laborable y haya finalizado su jornada de trabajo.

En el caso de hospitalización, se entenderá como el día del hecho causante cualquiera de los comprendidos dentro del periodo de hospitalización. Una vez determinado el número de días laborables a que se tiene derecho, podrán disfrutarse de manera continuada o alterna durante dicho periodo, o a continuación del alta hospitalaria.

La afinidad se hará extensiva a la persona con la que se conviva sin haber contraído matrimonio; esta situación se acreditará mediante certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o documento equivalente.

En los casos de hospitalización de la pareja, por nacimiento de hijo, el permiso retribuido que corresponda se regirá por lo establecido en el artículo 23 Maternidad/Paternidad de este convenio colectivo.

3. Por boda de hijos, padres o hermanos, un día natural si es dentro de la provincia y dos si es fuera.

4. Para concurrir a las convocatorias de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros de Enseñanza Oficiales u Homologados, se reconocerán los días de su celebración, siempre que se acredite estar matriculado y la participación en los mismos. Como pruebas definitivas de aptitud y evaluación deben entenderse los exámenes parciales liberatorios.

Por el tiempo necesario para la asistencia a pruebas o exámenes de suficiencia de cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo.

5. Por traslado del domicilio habitual, un día si es dentro de la localidad y dos si es fuera.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Si el cumplimiento del referido deber excediera en más de un 20 por 100 de la jornada durante un periodo de tres meses, la FNMT/RCM tendrá la facultad de pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la FNMT/RCM.

7. Por el tiempo establecido en este convenio para la realización de las funciones sindicales o de representación del personal.

8. Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa solicitud al Departamento correspondiente con una antelación máxima y mínima de 15 y 5 días laborables respectivamente. En el caso de que el personal no pueda disfrutar los días solicitados en la fecha propuesta por el trabajador por probadas razones de organización, el Departamento correspondiente lo pondrá en conocimiento del trabajador con un plazo mínimo de dos días de antelación, argumentando las razones.

No habrá que realizar la mencionada solicitud en aquellos casos que por la naturaleza del sistema de trabajo o por acuerdo entre las partes, dichos días queden fijados en sus respectivos calendarios laborales.

A petición del trabajador se podrán fraccionar hasta tres días de los reflejados en este apartado y en el 10, siendo el tiempo a disfrutar el de la jornada de cada trabajador. La solicitud se hará al Departamento correspondiente que autorizará o denegará.

9. Los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos días cayeran en sábado o domingo se sustituirán por los días laborables inmediatamente anteriores o posteriores al referido sábado o domingo, según se acuerde.

10. Además de los días mencionados en el apartado 8, el personal de la FNMT/RCM, tendrá derecho al disfrute de días adicionales, en función de los años de servicios reconocidos a efectos del complemento de antigüedad, a razón de dos días al cumplir dieciocho años, incrementándose en un día adicional por cada tres años completos a partir de los 24 años de antigüedad, siendo de aplicación para su disfrute el procedimiento de solicitud establecido en el apartado 8.

El derecho nace a partir del día siguiente de cumplirse el cómputo de los tiempos establecidos, si bien su disfrute podrá realizarse en cualquier momento del año.

Los permisos recogidos en los apartados 8 y 10 se podrán disfrutar, a petición del trabajador, hasta el 15 de enero del siguiente ejercicio.

11. Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis clínicos, etc., de la Seguridad Social y póliza sanitaria contratada por la FNMT/RCM, así como aquellas autorizadas por el Servicio Médico y dentro de la jornada de trabajo.

12. En caso de fallecimiento de uno de los trabajadores de la FNMT/RCM los operarios podrán designar hasta tres trabajadores que hayan de asistir al sepelio, en representación de sus compañeros.

13. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

A efectos de determinar los días de permiso retribuido que se reconocen en este artículo, los términos localidad y provincia deberán entenderse referidos al lugar de residencia del trabajador.

Justificación.—El trabajador que, previa solicitud o comunicación, tenga derecho a permisos retribuidos por las causas reguladas en éste artículo, deberá presentar en Recursos Humanos, lo más tarde en el plazo de 48 horas de la reincorporación, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

## Artículo 20. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

El personal laboral al servicio de la FNMT/RCM, previa solicitud o comunicación, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos o no, según el caso, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, durante el tiempo que en cada caso se indica:

1. Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a hijos menores de 14 años a consulta médica de la Seguridad Social o autorizadas por el Servicio Médico y póliza sanitaria concertada por la FNMT/RCM dentro de la jornada de trabajo, así como a los familiares de primer grado mayores de catorce años y convivientes con el trabajador, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en el caso de progenitores.

2. Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos de 12 a 14 años, podrán solicitar a la Dirección de la FNMT/RCM la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma, siendo facultad de ésta concederla en función de las necesidades organizativas o de producción existentes en cada momento.



3. En el caso de enfermedad común de hijos menores de 24 meses se tendrá derecho a un permiso sin sueldo de dos días, con la limitación máxima de uno en cada mes y ocho en el año natural.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho retribuido, podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o bien hacer renuncia expresa del mismo, disfrutando en este caso de 28 días laborables más continuados si se trata de trabajadores con jornada de 7,5 horas, o de 26 si dicha jornada es de 8,00 horas.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

5.—Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. También se podrá reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

6. Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

7. Permiso no retribuido por razón de violencia de género: las faltas de asistencia totales o parciales de las víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

8. Permisos sin sueldo de hasta una jornada, cuya petición se hará ante el Jefe inmediato, que por vía jerárquica lo hará seguir hasta el Director de Departamento, siendo atribución de la Dirección de Fábrica concederlos o no.

9. Permisos sin sueldo de varios días completos de duración, se solicitarán a Recursos Humanos, si bien la petición se entregará al Jefe inmediato para que por vía jerárquica, debidamente informado, lo haga seguir al Departamento citado. La Dirección de Fábrica tiene la potestad de concederlos o no.

En ningún caso el tiempo de permiso sin sueldo será descontado de las vacaciones reglamentarias, salvo que éste exceda de 30 días naturales, en cuyo caso las mismas serán proporcionalmente a los días trabajados.

**Artículo 21. Excedencias forzosas y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos de su Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en el que será

de aplicación la situación de excedencia forzosa, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

Privación de libertad del trabajador, sin retribuciones, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento.

Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

Por el ejercicio del derecho de huelga.

Cierre legal de la empresa.

Por razón de violencia de género.

El tiempo que duren las situaciones contempladas en este artículo será computado a efectos de antigüedad en Fábrica, excepto en el supuesto de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias superior a un mes.

#### Artículo 22. *Excedencia.*

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación y la de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia y con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termina. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso el excedente perderá todos sus derechos.

##### Excedencia voluntaria por interés particular

En el desarrollo del artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, la FNMT/RCM concederá, en las condiciones que se indican, previa solicitud y siempre que los excedentes no superen el 10 por 100 de la plantilla del taller o equivalente en los departamentos de estructura, excedencias voluntarias con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Organismo como trabajador fijo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho durante los tres primeros años de su disfrute, a reincorporarse en un puesto de su categoría profesional, superado este tiempo sólo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su misma categoría o similar.

En el caso de que el trabajador en situación de excedencia, durante el transcurso de la misma, se incorporase a trabajar a otra empresa, deberá comunicarlo a la FNMT/RCM y si el objeto social de la nueva empresa estuviera en colisión con el de la FNMT/RCM, a partir de este momento la excedencia voluntaria se registrará por la regulación recogida en el artículo 46.2 del T.R.L.E.T.

##### Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años:

Para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El trabajador excedente voluntario por la causa anteriormente descrita, que solicite su incorporación, tendrá derecho, durante los tres años de su disfrute, a la reserva de su puesto de trabajo.

#### Excedencia por razón de violencia de género

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a una suspensión del contrato de trabajo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión del contrato por este motivo no genera derecho al salario ni a indemnización alguna.

#### Artículo 23. *Maternidad / Paternidad.*

Serán retribuidos los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas y consultas para la obtención del embarazo por las nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

Se reconocerá como permiso retribuido el tiempo necesario para la asistencia a cursos pre/post-parto.

Nacimiento de hijo.—Se tendrá derecho a un permiso de dos días naturales, que se ampliarán al siguiente día laborable cuando éstos recaigan en dos días no laborables. Se ampliará tres días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia de su domicilio habitual. Se justificará presentando el libro de familia en las 48 horas siguientes a su disfrute.

Maternidad.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (periodo obligatorio) sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto múltiple a partir del segundo y en los de discapacidad del hijo, con independencia de las semanas de suspensión de contrato del párrafo anterior la mujer trabajadora disfrutará de una semana adicional de permiso retribuido.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando el periodo de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, siendo compatible con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y no sea posible adaptarlo, cuando lo determine el Servicio Médico de Empresa a la vista del informe del médico del Servicio Nacional de Salud que la asista, la FNMT/RCM vendrá obligada a facilitar otro acorde con su situación. En este sentido, la FNMT/RC, deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

Adopción y acogimiento.—En los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, o en aquellas situaciones especiales de mayores de seis años debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el periodo de suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este incremento de dos semanas más se dará también en el supuesto de discapacidad.

En los casos de adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo y en los de discapacidad del hijo, con independencia de las semanas de suspensión de contrato del párrafo anterior se disfrutará de una semana adicional de permiso retribuido.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, el periodo se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo las retribuciones básicas (Salario base, salario lineal, antigüedad y complemento de productividad).

Con independencia de lo anterior, en dicho supuesto de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de

los progenitores; no obstante, cuando el periodo de descanso de 16 semanas sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Los periodos reconocidos por maternidad, adopción, acogimiento y paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección de la FNNT/RCM y las trabajadoras afectadas. En el caso de suspensión por paternidad, si el disfrute es en régimen de jornada parcial deberá ser como mínimo del 50% de ésta.

Riesgo durante el embarazo / Riesgo durante la lactancia natural.—Se trata de situaciones de suspensión del contrato en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Finalizará cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Prestación.—La prestación económica correspondiente por maternidad, adopción, acogimiento y paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora, entendiéndose por tal, la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, entendiéndose por tal la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Complemento al 100%.—Las situaciones de maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural tendrán el mismo tratamiento que el accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Vacaciones.—Cuando el periodo vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia natural, adopción, acogimiento o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 24. *Regulación de vacaciones en suspensión de contrato.*

Las vacaciones anuales reglamentarias serán proporcionales a los días trabajados correspondientes tanto al año en que se causa baja como al de reingreso en los casos comprendidos en los artículos 21 y 22.

### CAPÍTULO IX

#### **Movilidad, reconversión y dietas**

#### Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente la Dirección de la Fábrica realizará los cambios de puestos que se lleven a cabo entre el personal voluntario, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría, taller y Fábrica y la capacitación. En el caso de no haber voluntarios, lo realizará entre el personal capacitado, correspondiéndole al trabajador más moderno.

En los casos de movilidad funcional provisional en que por falta de trabajo un trabajador tenga que ser cambiado de puesto, necesariamente se comunicará al Departamento de Personal. Cuando ese cambio sea superior a un mes requerirá comunicación al Comité de Empresa.

La ocupación de los puestos se efectuará de forma rotatoria entre los trabajadores de las categorías afectadas.

Esta movilidad no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho en dos años, excepto en los casos en que se realice por sustitución de otro trabajador.

Las trabajadoras en estado gestante podrán optar, por indicación facultativa y con el visto bueno del médico, a un cambio de puestos de trabajo a cualquier otro sin riesgos para su salud o la de su futuro hijo.

La movilidad funcional definitiva se regula por el artículo correspondiente a reconversión establecido en el presente Convenio.

Movilidad en la categoría.—Se realizará en base a las necesidades y excedentes de una categoría profesional en los distintos talleres y unidades de la FNMT-RCM en cada momento, pudiendo ser con carácter provisional o definitivo y previa comunicación al Comité de Empresa.

#### Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

Se entenderá por movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo que exija a su vez cambio de residencia.

En caso de que la movilidad sea forzosa, el trabajador, al que se le comunicará el traslado con al menos treinta días de antelación a su incorporación, percibirá en concepto de compensación por gastos, las siguientes cantidades:

Las cantidades derivadas de los gastos originados a él y a sus familiares por el hecho del traslado, incluyendo este apartado los correspondientes al mobiliario y enseres domésticos.

Una gratificación por una sola vez de dos mensualidades de su retribución.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la FNMT-RCM, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

En lo no dispuesto en el presente texto se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. *Movilidad horizontal.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Ley 7/2007 de 12 de abril, así como cualquier otro acuerdo que se alcance dentro de la Administración durante el periodo de vigencia del presente convenio, en lo que a la FNMT-RCM afecte como Ente público empresarial

#### Artículo 28. *Reconversión y nuevas tecnologías.*

El proceso de ajuste tecnológico y de capacidades de producción a que se ve precisada la FNMT-RCM, con el fin de adaptarse a las nuevas tecnologías introducidas en el sector, para mantener los niveles de competitividad adecuados, obligan a un ajuste de plantilla en determinados procesos.

Ante esta circunstancia se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la Dirección, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, con el número que en su momento



se determine, cuya función será, en base a las vacantes existentes, determinar las que deben ocuparse mediante reconversión; asimismo, tratará sobre los métodos de ocupación de dichas vacantes, con exclusión de criterios discriminatorios de cualquier clase.

La FNMT-RCM, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para los trabajadores afectados, cuya duración será computada como tiempo efectivo de trabajo, sin que en este caso la ocupación de la nueva vacante requiera seguir los trámites previstos en los artículos 12 y 14 del presente Convenio.

Esta Comisión Mixta estudiará igualmente los sistemas de movilidad horizontal, jubilaciones anticipadas, etcétera.

Los acuerdos adoptados se elevarán al Presidente-Director del Ente para su ratificación.

La introducción de nuevas tecnologías en la FNMT-RCM no conllevará medidas traumáticas para sus trabajadores, estudiándose sistemas paralelos con el fin de dar cumplimiento a este acuerdo.

Los trabajadores, a través de su representación, recibirán de la Dirección de la Empresa, con carácter previo, durante la fase del proyecto, información de los nuevos equipos o sistemas y métodos de trabajo a incorporar.

Todos aquellos nuevos puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías y que afecten a los procesos productivos establecidos, serán cubiertos por el personal afectado, siempre y cuando la calificación se adecue al puesto de trabajo.

En los procesos de reconversión para las situaciones en los que el trabajador afectado solo pueda ser acoplado a categorías con niveles inferiores a la suya, cuya diferencia salarial sea igual o superior a tres niveles con independencia de que sea el mismo grupo profesional o diferente, se le propondrá al trabajador para que en el plazo de siete días naturales opte por ser reconvertido o realice funciones con carácter temporal indefinido de inferior categoría, mientras no exista vacantes de su profesión o de un nivel salarial similar, entendiéndose de no contestar que opta por su reconversión.

Cuando realice funciones de inferior categoría y pase a cubrir una vacante de nivel salarial similar, pero de diferente profesión, tendrá el trabajador que pasar un periodo de prueba de seis meses o las pruebas que se acuerden en su caso, antes de ser reconvertido. Asimismo cuando opte por realizar inferior categoría temporal indefinida se dará traslado a la Comisión Paritaria, al objeto de levantar el Acta correspondiente con el Acuerdo.

Ante la situación de que un trabajador pase a realizar funciones con carácter temporal indefinido de inferior categoría, si la categoría profesional del citado trabajador sufriera un incremento de nivel salarial debido a un cambio de funciones (no el caso de que una nueva línea sustituya a otra) y se produjera una vacante en dicha categoría profesional, el trabajador retornaría a su puesto de trabajo teniendo derecho a la diferencia de nivel salarial desde la fecha en que comienza a realizar las nuevas funciones (fecha de reincorporación).

#### Artículo 29. *Desplazamientos en comisión de servicio.*

Por necesidades del servicio, la Dirección de la FNMT-RCM podrá desplazar a su personal fuera del lugar donde habitualmente desarrolle su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicio percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos originados por el transporte (cuando el desplazamiento es fuera del municipio de su centro de trabajo) y las dietas correspondientes.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por tener encomendados trabajos de la Fábrica distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrán derecho al abono de media manutención.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de dos días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán igualmente a cargo de la FNMT-RCM.

El tiempo de desplazamiento será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, sin que en ningún caso durante los días laborables del calendario de cada trabajador, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada laboral. En los casos de desplazamiento en día no laborable, se compensará hora por hora el tiempo empleado en el mismo.

#### Artículo 30. *Dietas.*

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual.

En las comisiones que se desempeñen, se percibirán las dietas según las cuantías que se establecen en los cuadros I y II, correspondientes a lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988 y sus posteriores actualizaciones.

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, se abonará dieta entera el día de salida y gastos de manutención el día de regreso.

Si se pernoctara fuera de la residencia oficial, pero la comisión de servicio durara menos de 24 horas, se abonará únicamente una dieta entera.

En las comisiones que se desempeñen fuera del territorio nacional se percibirán las dietas que para los países de zonas A, B, C y D se establecen en el cuadro II y teniendo en cuenta el grupo en que se encuentra clasificado el personal.

Estas dietas se devengarán desde el día en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir el mismo día de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.

#### Artículo 31. *Gastos de viaje.*

Se consideran gastos de viaje la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón de servicio.

En la orden de la comisión de servicio se consignará el medio de transporte y clase a utilizar, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares. La indemnización será de la cuantía del importe del billete y pasaje utilizado.

Si por necesidades del servicio, fuera conveniente la utilización de vehículos particulares, deberá estar prevista esta posibilidad en la orden de la comisión.

En este caso, se acreditará la adecuación del recorrido efectuado al itinerario previsto, con detalle del kilometraje, la matrícula, marca y demás características del vehículo utilizado.

La indemnización a percibir como gastos de viaje por el uso del vehículo particular en comisión de servicio será de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Si al efectuar el servicio se utiliza vehículo propio y fuera necesario hacer todo o parte del recorrido por autopista de peaje, será indemnizado el gasto de peaje, previa autorización o justificación y presentación de facturas acreditativas de haberlo satisfecho.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas indicadas anteriormente, el exceso será abonado por la FNMT-RCM, previo reconocimiento por parte de la misma y oportuna justificación de los gastos realizados por los trabajadores, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes, que se considera como de trabajo efectivo, dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal, a excepción de los conductores cuando realicen su trabajo habitual.

El personal al que se encomiende una comisión de servicio percibirá, previa petición, por adelantado, el 100 por 100 del importe de las dietas y la totalidad de los gastos de viaje, regularizándose la totalidad del importe una vez finalizada la comisión de servicio.

## CUADRO I

**Dietas en territorio nacional**

Alojamiento	Manutención	Dieta entera
65,97	37,40	103,37

## CUADRO II

**Dietas en el extranjero**

Para el cálculo de los importes de dietas en el extranjero, se estará a las expresadas para cada país en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio («BOE» de 30 de mayo de 2002), haciéndose constar que al personal de Fábrica le corresponden el grupo II, que figuran en dicho Real Decreto.

## CAPÍTULO X

**Ceses**Artículo 32. *Preaviso de cese.*

El trabajador podrá cesar voluntariamente en la FNMT-RCM solicitando su baja en el Departamento de Personal con el cumplimiento de los siguientes plazos de preaviso:

Personal con Mando, Técnicos y Administrativos: Un mes.  
Resto del personal: Quince días.

## CAPÍTULO XI

**Régimen de trabajo**Artículo 33. *Definiciones.*

Actividad normal.—Es la que desarrolla un operario entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin un estímulo especial en la producción.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde a los índices 100 ó 60.

Actividad óptima.—Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 por 100 sobre la normal; en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Rendimiento normal.—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora cuando trabaja a actividad normal.

Cantidad de trabajo en actividad normal.—Es la que realiza un operario medio en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Tiempo máquina.—Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Trabajo libre.—Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquinas, equipos, etcétera), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado.—Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de las máquinas, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

#### Artículo 34. *El rendimiento normal.*

Es el exigible y la FNMT-RCM podrá determinarlo en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación de este Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, previo informe al Comité de Empresa, con las mismas condiciones y con las garantías señaladas en el presente Convenio.

Para la determinación de dicho rendimiento la FNMT-RCM podrá aplicar cualquiera de los sistemas encuadrados en la organización técnica del trabajo.

La remuneración de rendimiento normal queda determinada por el salario.

1. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible la FNMT-RCM podrá establecer un sistema indirecto, previo informe al Comité de Empresa.

2. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervengan (cambios de alimentación o salida, rotura, limpieza, desplazamiento, interferencias, etcétera).

3. Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en este Convenio.

4. El trabajador que no alcance el rendimiento mínimo exigible como consecuencia de declaración de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la FNMT-RCM le ofrecerá una plaza en la que pueda desarrollar una actividad eficaz, respetándole la categoría y remuneración que viniese disfrutando anteriormente.

5. La determinación de los métodos de trabajo más adecuados, así como la actualización de los mismos, constituye facultad exclusiva de la Dirección de la FNMT-RCM.

6. Cualquier cambio de los métodos de trabajo normales llevará consigo revisión y, si procediese, la modificación de las bases de rendimientos establecidos.

## CAPÍTULO XII

### Régimen de retribuciones

Como anexo II a este Convenio se recogen las tablas salariales con los valores que corresponden a las distintas categorías para 2009, así como las situaciones en que se percibe cada concepto salarial.

Para el año 2010 las retribuciones experimentarán un incremento con el porcentaje máximo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

La FNMT-RCM aplicará cualquier acuerdo que pudiera plantearse entre los representantes sindicales y el Gobierno fuera del marco de la Ley de Presupuestos Generales, que supusiera una mejora salarial.

#### Artículo 35. *Definiciones.*

La retribución del personal de la FNMT-RCM estará estructurada por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Salario lineal.
- c) Complementos salariales:

De Productividad.

Personales.

De puesto de trabajo.

De vencimiento superior al mes.

- d) Horas extraordinarias.
- e) Gratificaciones.
- f) Plan de Pensiones.

#### Artículo 36.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes y desplazamientos.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 37. *Salario base.*

Es la parte de retribución por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía figura recogida en el anexo II.

#### Artículo 38. *Salario lineal.*

Es la parte de retribución con carácter lineal para todos los niveles, que se percibirá mensualmente y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de puesto.

El Salario Lineal experimentará el mismo incremento que el salario base siendo la cuantía anual para 2009 de 1760,65 euros.

#### Artículo 39. *Complemento de productividad*

Es la parte de retribución establecida para cada nivel salarial, que se percibirá por día laborable trabajado y no servirá de base de cálculo para la determinación de los complementos de puesto, personales, o el cálculo de horas extraordinarias.

El complemento de productividad experimentará el mismo incremento que el salario base, siendo la cuantía anual la recogida en el anexo II del Convenio.

#### Artículo 40. *Complementos personales.*

Tendrán la consideración legal de complementos personales los siguientes conceptos retributivos:

Complemento de antigüedad.—Se establece con carácter transitorio un sistema, mediante el cual todo el personal tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuya cuantía y forma de cálculo por unidad de antigüedad será equivalente a la suma del 2,11 por 100 del salario base más el 5 por 100 del salario lineal, según el anexo II.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicios prestados dentro de cualquier-grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo se computarán, a todos los efectos, todo el tiempo trabajado en la empresa, tanto durante el periodo de prueba como los periodos trabajados como personal eventual o interino en la FNMT-RCM.

Los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán los aumentos por tiempo de servicio calculados en su totalidad sobre los salarios de la nueva categoría que ocupen.

En el caso de que un trabajador cesase en la FNMT-RCM por sanción o por voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente se reintegrase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

#### Artículo 41. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo cuando éstas comparten concepción distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.—Este plus, con cuantía del 20 por 100 del salario base sobre el tiempo efectivamente trabajado más la parte proporcional de vacaciones, lo percibirán los trabajadores que presten sus servicios en puestos en que se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales en que se desprendan vapores tóxicos o insalubres, teniendo derecho al referido plus quienes aun sin trabajar directamente con materias tóxicas lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquellos desprendan.

Los trabajos bonificables por estas causas serán determinados de acuerdo entre la Dirección de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda y el Comité de Empresa de la misma y caso de no existir conformidad podrán solicitarlo ante la Jurisdicción Social.

En todo momento, y siempre que por la adopción de medidas hayan mejorado los ambientes de trabajo hasta un grado que se consideren condiciones normales de seguridad e higiene, podrá a su vez cesar el derecho a percepción de los citados pluses por parte de los trabajadores afectados.

2. Plus de nocturnidad.—Lo percibirán aquellos trabajadores que de modo continuo o transitorio desarrollen su actividad profesional en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La cuantía de este complemento se fija en un 25 por 100 del salario base sobre el tiempo efectivamente trabajado, más la parte proporcional de vacaciones.

Las fórmulas de cálculo para los pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad serán las recogidas en el anexo II, apartado 4.

3. Plus de turnicidad.—Lo percibirán aquellos trabajadores que experimenten al menos un cambio efectivo de turno por razones de la organización de trabajo a turnos en un mes natural.

Su cuantía para 2009 será de 33,91 euros/mes.

4. Plus de movilidad funcional.—Lo percibirán aquellos trabajadores que se encuentren durante toda su jornada en movilidad funcional desempeñando un puesto de igual o inferior nivel salarial. Este concepto salarial no se percibirá cuando el trabajador perciba las diferencias salariales correspondientes por trabajos de superior categoría o la movilidad funcional se produzca a petición del trabajador o como consecuencia de un informe médico para ser cambiado de puesto de trabajo temporal o definitivamente.

Su cuantía para 2009 será de 3,39 euros/día.

#### Artículo 42. *De vencimiento periódico superior al mes.*

Pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.—Consistirá cada una de ellas en el pago de ventiocho días de salario base y antigüedad, abonándose las dos primeras con las nóminas de marzo y junio y las dos últimas por nómina especial del 15 al 20 del mes correspondiente.

El cálculo de las pagas será proporcional a los días efectivamente trabajados en cómputo trimestral.

Retribución variable por consecución de objetivos.—Se establece una paga extraordinaria variable por consecución de objetivos del 0,8% sobre los conceptos de Salario Base, Salario Lineal, Antigüedad y Complemento de Productividad devengados anualmente por cada trabajador:

La Comisión Paritaria establecerá anualmente los indicadores a medir y el objetivo a conseguir. En el caso de modificarse los establecidos en años anteriores, serán comunicados



a la CECIR para su análisis e informe. Una vez finalizado el año y comprobado el grado de consecución de los objetivos se procederá al abono de esta paga, si procede.

**Artículo 43. Horas extraordinarias.**

De acuerdo con el Real decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Se consideran horas extras las realizadas inmediatamente antes o después de la jornada laboral vigente en cada momento.

No se podrán realizar más de 4,5 horas extraordinarias en días laborables y 8 en no laborables.

Se consideran días laborables a los efectos anteriores los que por su calendario laboral tienen trabajo.

Las horas de trabajo ordinarias más las horas extraordinarias, en ningún caso excederán de 12 horas.

La fórmula a aplicar para el cálculo de las mismas figuran en el anexo II, pudiendo compensar las mismas dentro de los 120 días siguientes a su ejecución, con tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en un 75 por 100, y previo aviso de una semana como mínimo.

Las trabajadoras en estado gestante y las acogidas al permiso de lactancia, no podrán realizar horas extraordinarias.

**Artículo 44. Gratificaciones.**

Gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos.

Consiste en una cantidad de 91,77 euros para 2009 (incluidas las partes proporcionales de complementos, pagas extraordinarias, vacaciones, etc.) que se abonará a cada trabajador cualquiera que sea su categoría profesional por sábado, domingo o festivo trabajados en los sistemas de producción continuado de 4 ó 5 turnos ya establecidos en la Fábrica de Papel de Burgos.

Las gratificaciones fijadas en el presente artículo se aplicarán sin criterios económicos discriminatorios para cualquier trabajador de la FNMT-RCM afectado por dichas condiciones.

**Artículo 45. Plan de Pensiones.**

Conforme al acuerdo Administración Sindicatos de 13 de noviembre de 2002, el acuerdo de la Mesa de Negociación de la Función Pública de 16 de diciembre de 2003 y la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004; la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda se establece como Entidad Promotora del Plan de Pensiones de la Administración General del Estado.

La contribución a dicho Plan por parte de la FNMT-RCM, será la que se establezca anualmente para cada uno de los Grupos Profesionales de la Administración General del Estado, de conformidad con la equivalencia de los niveles salariales correspondientes a las categorías profesionales que contempla nuestro convenio, según la siguiente tabla:

Grupos profesionales A.G.E.	Equivalencia niveles salariales	Aportación año 2009	Aportación año 2009 por trienio
A1	14-15-16	138,93	6,33
A2	11-12-13	117,92	
B	8-9-10	102,34	
C1	7	87,89	
C2	4-5-6	71,87	
E	1-2-3	65,63	

El régimen de contribuciones, prestaciones y aseguramiento de éstas será el establecido en las actuales especificaciones del Plan de Pensiones de empleados de la Administración General del Estado.

Artículo 46. *Normas administrativas.*

El personal al servicio de la FNMT-RCM recibirá el penúltimo día hábil de cada mes el importe de la nómina correspondiente a dicho mes, regularizada con las posibles incidencias pendientes del mes anterior, según modelo del anexo V, con la confidencialidad debida de los datos económicos.

Los pagos se efectuarán dentro de la jornada normal de trabajo.

Artículo 47. *Forma y lugar de pago.*

El pago de salario se efectuará mediante transferencia o cheque bancario. Al trabajador enfermo se le abonará su retribución en las oficinas centrales.

Artículo 48. *Anticipos.*

Todos los trabajadores de la FNMT-RCM podrán obtener en concepto de anticipo de salarios hasta un 100 por 100 de la cantidad líquida que tenga devengada. Haciéndose efectivo al día siguiente de su petición. Sólo se autoriza un máximo de tres anticipos al mes.

## CAPÍTULO XIII

### Seguridad y Salud Laboral

Artículo 49. *Seguridad y Salud Laboral.*

El entorno laboral de los trabajadores de la FNMT-RCM es un medio en el que cada día se va incorporando nuevas materias, productos, herramientas y maquinaria con el objeto de realizar los diferentes procesos de trabajo. Estos a su vez, vienen dados por los nuevos avances tecnológicos, la automatización de las tareas, la robotización y la integración informática en todos sus aspectos.

A pesar de que los procesos científicos traen consigo, en la mayoría de las veces, menos riesgos que los existentes en la actualidad, no cabe duda, que la adaptación del trabajador a estos avances, puede ocasionar trastornos, desde un accidente, hasta una enfermedad profesional.

Por ello, y dado que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de la FNMT-RCM que tenga como finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evaluación técnica y organizativa de la FNMT-RCM para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud.

Para poder llevar a buen fin la seguridad y salud laboral será de aplicación en la FNMT-RCM la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante, teniendo el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible. Así mismo se tendrán en cuenta, en el caso de que exista un vacío normativo, las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e Internacionales sobre materias de seguridad y salud.

En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales.

1.º Principios generales de la acción preventiva. La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios:

- a) evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

- c) sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea.
- d) anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- e) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

## 2.º Procedimientos de actuación:

2.1 La Dirección de la FNMT-RCM, garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y riesgos personales. Los puestos con riesgo serán relacionados por el Comité de Seguridad y Salud. La información recogida, como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de los resultados.

2.2 En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, a la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño. Se procederá a informar a uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

2.3 Toda adquisición de nueva maquinaria o de componentes de seguridad deberá acogerse a la normativa vigente y cumplir el procedimiento elaborado al respecto por el Servicio de Prevención, además de remitir el mismo copia de la Declaración de Conformidad y del Manual de Instrucciones, al menos 20 días hábiles antes de su puesta en marcha a los Delegados de Prevención, para su estudio y emisión del informe correspondiente, dando traslado del mismo al Comité de Seguridad y Salud. Deberá remitirse al Servicio de Prevención una copia del pliego de condiciones.

2.4 Todo recipiente que contenga productos y/o materias primas deberá llevar una etiqueta a la vista y redactada en idioma español, conforme a la normativa vigente, en la que se indique el nombre, su origen y los peligros potenciales que presenta. Al adquirir estos productos se deberá requerir del vendedor o fabricante la preceptiva ficha de datos de seguridad del producto, la cual se hará llegar al Servicio de Prevención, siempre con tiempo suficiente y antes de su utilización, con el fin de realizar el estudio pertinente y dar a conocer los riesgos que impliquen y las medidas de seguridad que se deben adoptar, así como de los equipos de protección colectiva o individual que se precise. Los resultados del estudio se hará llegar a los Delegados de Prevención y a los trabajadores que lo utilicen. Estos productos no podrán ser utilizados por otros trabajadores sin la previa consulta y asesoramiento correspondiente por parte del Servicio de Prevención.

2.5 Cualquier cambio de método de trabajo, funciones, introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo, deberá comunicarse al Servicio de Prevención con un plazo mínimo de 15 días, anterior a su implantación para que emita un dictamen; adoptándose las medidas oportunas sobre información y formación de los trabajadores afectados, si fuera necesario.

3.º Servicio de Prevención.—En cumplimiento del deber de prevención y en los términos fijados en el artículo 31 de la Ley 31/95 y artículo 14 del Real Decreto 39/1997, la FNMT-RCM, tiene creado un Servicio de Prevención propio, cuyo objetivo fundamental es proporcionar a la Empresa el Asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de prevención.
- La evaluación de los factores de riesgo.
- La determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.

4.º Comité de Seguridad y Salud.—La FNMT-RCM tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los Centros de Trabajo, Madrid y Burgos conforme establece el artículo 38 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por:

a) Los Delegados de Prevención, siendo el número:

En el Centro de trabajo de Burgos de tres, elegidos por y entre el Comité de Empresa de dicho Centro.

En el Centro de trabajo de Madrid de seis, elegidos por el Comité de Empresa de dicho Centro, de los que cuatro serán miembros de dicho Comité.

b) Y por los representantes de la Dirección, en igual número que los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, contando con un Administrativo para levantar Actas. El Presidente será el coordinador y moderador de las reuniones. El Secretario levantará Acta con la ayuda del Administrativo y estará encargado del registro y custodia de la documentación.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales con representación en el Comité de Empresa, así como los responsables técnicos del Servicio de Prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, y trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información al respecto sobre cuestiones que se debatan en el Órgano.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995, así como cualquier otra que marque el desarrollo de la Ley.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario en el centro de Madrid y en el de Burgos, y con carácter extraordinario una vez al año o cuantas veces así lo solicite alguna de las partes representadas en el mismo.

Los acuerdos que se tomen en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se tomarán por mayoría de los miembros con derecho a voto.

Una vez al año, se reunirán los Comités de Seguridad y Salud de todos los Centros, al objeto de analizar los temas de Prevención de Riesgos Laborales que afecten de manera global.

#### Artículo 50. *Ropa de Trabajo.*

La FNMT-RCM suministrará al personal la ropa de trabajo necesaria a petición del mismo. Para el personal de nuevo ingreso, la dotación inicial será de tres equipos.

Las prendas de vestir entregadas por la FNMT-RCM deberán ser usadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud determinará en cada momento las prendas que componen el equipo de trabajo para cada categoría profesional. Asimismo, resolverá las discrepancias en el suministro a petición del trabajador.

La conservación de las prendas de trabajo incumbe al trabajador, siendo la FNMT-RCM la encargada de la limpieza de las mismas.

## CAPÍTULO XIV

**Incapacidad temporal**

## Artículo 51.

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán, con cargo a la FNMT-RCM y con independencia de las prestaciones económicas que reciban de la Seguridad Social, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe de su salario desde el primer día., según se recoge en el Anexo II

Las bajas por incapacidad temporal que excedan de dos en un mes o de seis en el año, en las que si bien a partir del cuarto día se remunerarán con el salario correspondiente, los tres primeros días no percibirán salario alguno, a excepción de las bajas por larga enfermedad, cuya duración sea superior a tres meses, las bajas producidas por patologías crónicas y recaídas no se computarán a estos efectos.

La percepción de estos complementos estará condicionada al cumplimiento de lo dispuesto en las normas específicas reguladoras de dicho beneficio.

Cuando la situación de baja por incapacidad temporal derivase de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de la baja, y con independencia de las prestaciones económicas que legalmente les correspondan, la diferencia que pudiera existir entre aquéllas y el importe del 100 por 100 del salario base, antigüedad, salario lineal, complemento de productividad, complementos de puesto en el momento de la baja y gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos, que le correspondería según el calendario laboral asignado durante el periodo de baja.

La FNMT-RCM tramitará como accidentes «in itinere» aquellos que sufra el trabajador en su trayecto habitual de asistencia al lugar de trabajo o regreso a su domicilio. Se entenderá como domicilio tanto el habitual como la segunda residencia utilizada para fines de semana, festivos o por cualquier otra causa, siempre que exista notificación previa al Departamento de Personal.

## Artículo 52.

En caso de enfermedad, los trabajadores que no puedan asistir al trabajo comunicarán telefónicamente esta circunstancia al Departamento de Personal antes de las diez de la mañana, seis de la tarde o dos de la madrugada, según los turnos, para evitar entorpecimiento en la actividad de su Departamento o Sección, no pudiendo abandonar su domicilio a no ser para acudir al médico o por prescripción facultativa, debiendo acreditar adecuadamente estas ausencias en los casos en que sea requerida.

Para la percepción de los beneficios indicados en el artículo anterior será imprescindible el cumplimiento de estos requisitos, y su tramitación será independiente de la obligación de presentar los partes de baja, confirmación de enfermedad y alta, que pudieran ser expedidos por los facultativos de la Seguridad Social.

La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda tiene derecho a practicar reconocimiento médico al personal que se reintegre al trabajo después de una ausencia superior a un mes, cualquiera que haya sido la causa de ésta.

## CAPÍTULO XV

**Derecho de representación**Artículo 53. *Representación directa. Comité de Empresa.*

Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la FNMT-RCM, elegido democráticamente. Atendiendo a las posibles variaciones nominativas que pueda experimentar en el futuro, en lo sucesivo se designarán como representantes de los

trabajadores, cubriendo con ello el nombre actual y la denominación o formas de representación que puedan establecerse.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los correspondientes tabloneros de anuncios en los diferentes departamentos, de fácil acceso al personal para poder cumplir adecuadamente con el deber de la información, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

#### Artículo 54. *Competencias del Comité de Empresa.*

1. Conocerá los modelos de los contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, así como lo relativo a la terminación de la relación laboral.

2. Será informado con carácter previo, salvo en los casos de fuerza mayor, de todas las horas extraordinarias a realizar, detallando la causa que las motiven, y recibir mensualmente una relación de las realizadas en dicho período.

3. Será informado puntualmente de las peticiones de traslado.

4. Estará presente en las reuniones del Consejo de Administración, con su representante.

5. Tendrá participación, en la forma que posteriormente se establezca, en las siguientes comisiones: Seguridad y Salud Laboral, Relaciones Humanas y Sanidad, Sugerencias, Formación y Seguimiento de bolsas de trabajo.

6. Se le otorgará audiencia con carácter previo a la toma de decisiones en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones.

7. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Dispondrá de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, con el correspondiente análisis del mismo, el manual empleado para su valoración, hoja analítica de los criterios y el resultado final obtenido en la valoración que se realice de todos los puestos existentes en la FNMT-RCM.

9. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, el Presupuesto y la Memoria de la FNMT-RCM, recibiendo trimestralmente información escrita sobre la situación económica y de la producción y ventas de la Entidad, sobre el programa de producción y evolución del empleo y del trabajo en la empresa.

10. Emitirá informe con carácter previo a cualquier modificación del status jurídico de la empresa. A este respecto, la FNMT-RCM aportará previamente al informe de los representantes de los trabajadores, los estudios que elabore para la justificación de dicho cambio.

11. Emitir informe con carácter previo a las decisiones que se adopten sobre:

Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.

Catálogo de puestos de trabajo.

12. Tendrán acceso a las distintas dependencias de Fábrica en los diferentes horarios de trabajo, previa comunicación.

13. Los representantes de los trabajadores estarán facultados plenamente para la divulgación de sus trabajos y cometidos, siempre que ello no afecte a la normalidad laboral.

14. Los miembros de los Comités de Empresa que tengan que desplazarse de su lugar de trabajo por razón de su representación sindical percibirán las dietas y gastos de locomoción en las condiciones establecidas en el presente Convenio, previo consentimiento de la Dirección.

15. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas del personal ajeno a la FNMT-RCM.



**Artículo 55. Crédito de horas.**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta sesenta horas laborables al mes cada uno para el desarrollo de sus actividades representativas, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo. Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Departamento de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación de trabajo efectivo, percibiendo la totalidad de los emolumentos que hubieran correspondido a su jornada habitual.

Estas horas de exceso, sobre las sesenta máximas previstas, serán cedidas y convenientemente justificadas por otros representantes, ya se trate el cedente o el receptor de Delegado sindical o miembro del Comité de empresa indistintamente.

El miembro de los representantes de los trabajadores elegido para desempeñar el cargo de Secretario gozará de dedicación plena a tiempo total, debiendo cumplir con los requisitos generales de presencia a la entrada y salida de la Fábrica, siendo desempeñado su puesto laboral por sustitución en régimen de transitoriedad mientras dure el mandato sindical.

**Artículo 56. Comité Intercentros.**

El Comité Intercentros de la FNMT-RCM estará formado por 13 miembros, en su composición se respetará la proporcionalidad conforme a los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente.

Estará legitimado para negociar Convenios Colectivos, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la FNMT-RCM, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de centros de trabajo. Podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación de los Convenios Colectivos, así como los miembros de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio.

Se reunirá cuando menos dos veces al año, sin poder sobrepasar el límite de ocho reuniones en el mismo período, cubriendo los gastos de desplazamiento, alojamiento, etc., a cargo de la Empresa.

**Artículo 57. Secciones Sindicales.**

La escala para establecer el número de delegados de las Secciones Sindicales más representativas a nivel estatal, atendiendo a la plantilla de la empresa será:

Número de trabajadores	Número de delegados
Hasta 250 trabajadores . . . . .	1
de 251 a 750 trabajadores . . . . .	2
de 751 a 2.000 trabajadores. . . . .	3
de 2.001 a 5.000 trabajadores . . . . .	4
de 5.001 en adelante . . . . .	5

Se aplicará en todo momento lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, así como las disposiciones que se dicten en desarrollo de la misma y tendrán participación en las comisiones previstas en el artículo 54.5.

## CAPÍTULO XVI

**Premios, acción social y relaciones humanas**Artículo 58. *Premios.*

Los premios que la FNMT-RCM otorgará a sus trabajadores son los siguientes:

- Premio de iniciativas y sugerencias.
- Medalla de plata.
- Medalla de oro.
- Premio de constancia.

Premio de iniciativas y sugerencias.—Será otorgado a las personas cuyas iniciativas y sugerencias contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad, económicas, métodos de trabajo, rendimientos, costes, etc.

El importe total para este premio será repartido entre el número de sugerencias aceptadas por la comisión creada a tal efecto en base a su calidad o utilidad. Dichas sugerencias podrán ser individuales o colectivas.

Este premio podrá quedar desierto.

Tanto la concesión de estos premios como el funcionamiento de la comisión se regularán por el Reglamento de Sugerencias.

Medalla de plata.—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan veinticinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la medalla de plata y el premio en metálico se otorgará un diploma.

Medalla de oro.—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta y cinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un diploma.

Premio de constancia.—El premio consistirá en dos mensualidades de su salario real, diploma y placa conmemorativa con el nombre grabado del trabajador que cumple los cuarenta años de servicios en la FNMT-RCM

Los premios en metálico correspondientes a medalla de plata, oro y constancia se percibirán en la nómina del mes en que el trabajador cumpla los años de antigüedad requeridos para cada uno de ellos, independientemente de los actos que se puedan organizar para la entrega de medallas, placas y diplomas.

Los trabajadores que causen baja definitiva en la FNMT-RCM durante el año en que devengan el derecho a recibir uno de los premios establecidos, lo percibirán íntegramente junto al resto de trabajadores con ese derecho.

Artículo 59. *Acción social.*

La FNMT-RCM concederá prestaciones complementarias a todo el personal perteneciente a la plantilla de esta Fábrica con criterios de igualdad y homogeneidad.

Entre éstas figuran:

- Ayuda a disminuidos.
- Grupo de empresa.
- Prestaciones de carácter personal a viudas/os y jubiladas/os.

Artículo 60. *Prestaciones sanitarias.*

La FNMT-RCM tiene contratada una póliza odontológica, con el fin de complementar las prestaciones odontológicas no cubiertas por el servicio público de salud, y de forma transitoria una póliza sanitaria para todos los trabajadores y beneficiarios.

Artículo 61. *Comisión de relaciones humanas y sanidad.*

LA FNMT-RCM tendrá constituida una Comisión de Relaciones Humanas formada por seis miembros, de los cuales tres serán nombrados entre los Representantes de los Trabajadores y los tres restantes por la Dirección de la Fábrica. Entre ellos nombrarán un Presidente y un Secretario, contando con el asesoramiento cuando sea necesario del Jefe del Servicio Médico.

Cuando en el orden del día se traten temas concernientes a trabajadores del Centro de Trabajo de Burgos y/o de carácter general se incorporarán también como miembros de pleno derecho un representante de la Dirección y otro de los trabajadores de ese centro de trabajo.

Se reunirá una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. El Secretario levantará acta de todas ellas.

Entre las funciones de esta Comisión estarán las siguientes:

Préstamos vivienda.

Ayuda económica o de cualquier tipo en casos de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Concesión de anticipo de hasta seis mensualidades de salario con un plazo de amortización de doce meses por descuento en nómina sin intereses. En caso de finalizar la relación laboral tendrá que ser liquidado.

Financiación para algunos casos especiales de tratamiento, operaciones, etc., no cubiertos por la Seguridad Social y con plena justificación a juicio de la Comisión.

Todas cuantas pudieran derivarse de las relaciones humanas de o entre los trabajadores, debiendo ser ratificados por la Comisión Paritaria aquellos acuerdos con implicaciones en la aplicación del Convenio Colectivo.

Seguimiento de los reconocimientos médicos preventivos anuales y bianuales de carácter voluntario (ginecológicos y urológicos y también oftalmológicos por el uso prolongado de pantallas de ordenador, etc...) establecidos a través del CSSL.

Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido por la póliza sanitaria que la FNMT-RCM pueda tener contratada, Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

Seguimiento, estudio y actualización de las prestaciones de la Póliza sanitaria, así como la actualización del Boletín informativo

Para atender a estos fines dispondrá de los siguientes fondos:

El de acción social, destinado principalmente a ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

El de donativos, destinado a ayudas sin devolución, cuya cuantía será de 6.010 euros para atender todos los gastos de urgente necesidad.

El destinado a préstamos para vivienda, con una dotación total de 300.000 euros anuales y los préstamos de hasta 15.000 euros.

El otorgamiento y la gestión de dichos préstamos queda regulado por el Reglamento de Régimen Interior existente a tal fin.

El destinado a la prestación sanitaria.

## CAPÍTULO XVII

### Régimen disciplinario

Artículo 62. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de Fábrica o por las personas que la misma determine, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Los trabajadores que encubran las faltas de otros incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la FNMT/RCM y reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la FNMT/RCM a través de Recursos Humanos abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones como a la aplicación de las sanciones.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán a la FNMT/RCM.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:
  1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
  2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
  5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
  6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
  1. La falta de respeto a otros trabajadores de la FNMT/RCM.
  2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o daños graves en la conservación de los locales, material o documentos.
  3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
  5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
  6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días al mes.
  7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

11. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad o incumplimiento de los plazos, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

3. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

4. Las actuaciones que supongan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. El acoso, tanto laboral como por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

En los casos constatados de acoso nunca se podrá proceder al traslado forzoso del denunciante ni del acosado.

6. La falsa denuncia de acoso hacia cualquier trabajador o trabajadora.

7. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

8. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la FNMT/RCM.

9. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso los trabajadores por razón de su cargo o función.

10. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por la Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

11. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

12. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

13. La prevalencia de la condición de trabajador de la FNMT/RCM para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

14. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

15. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

16. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

17. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Apercibimiento.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno o dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Procedimiento.—La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas:

1. El Director de Recursos Humanos comunicará por escrito al interesado la iniciación del expediente disciplinario, indicando los cargos que se le imputan, con expresión de los hechos que los motivan y norma cuya infracción se presume, dando traslado de la apertura y de los cargos al Comité de Empresa y a su Sección Sindical, si consta la afiliación.

En el plazo de diez días hábiles, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. Igualmente, el Comité de Empresa y su Sindicato, en el caso de que se conozca, podrán personarse y alegar lo que consideren oportuno en el mismo plazo.

2. Practicadas, en su caso, las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador, así como cualquier informe complementario que el Director de Recursos Humanos requiera para el esclarecimiento de los hechos, se formulará por el Director de Recursos Humanos la propuesta de sanción, elevándola al Director General de la Fábrica y, una vez confirmada, se procederá a notificar al interesado, al Comité de Empresa y a su Sindicato, si consta la afiliación.

3. Se podrán adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las cantidades correspondientes al salario base, salario lineal y antigüedad.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la FNMT/RCM deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.



Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la FNMT/RCM, tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Cancelación de faltas.—Las faltas que hayan generado sanción se cancelarán por el transcurso del tiempo según la siguiente relación:

Por faltas leves, seis meses desde su notificación.

Por faltas graves, dieciocho meses desde su notificación.

Por faltas muy graves, treinta y seis meses desde su notificación.

## CAPÍTULO XVIII

### Fomento de empleo

#### Artículo 63. *Fomento de empleo-jubilación.*

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Dirección a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, que no sea preciso amortizar dentro del proceso de reconversión regulado en el artículo 28 del presente Convenio, incluyendo a la mayor brevedad en su oferta pública de empleo un contrato de trabajo de la misma naturaleza que el extinguido y así garantizar el normal funcionamiento de la FNMT/RCM.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de cotización a la Seguridad Social.

Quedarán incorporados al texto del Convenio los acuerdos que se adopten sobre jubilación anticipada a partir de los sesenta años en la Comisión Mixta de Reconversión (artículo 28).

La FNMT/RCM en aras a la especificidad de los procesos de producción y servicios que proporciona a la sociedad, las cuales exigen a los trabajadores unas condiciones físicas adecuadas durante toda su vida laboral, asume la jubilación gradual y flexible como una fórmula adecuada que facilite el tránsito entre la vida laboral del trabajador y el paso a la jubilación.

A estos efectos, se acuerda la fórmula de jubilación parcial con el correspondiente contrato de relevo de los trabajadores que cuenten como mínimo con 60 años de edad y cumplan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas.

Los relevistas accederán a esta situación a través de las convocatorias específicas de Oferta de Empleo Público, para lo cual en el último trimestre de cada año el personal que cumpla en el siguiente año 60 años o más y esté interesado en acogerse a la jubilación parcial, deberá realizar la petición oportuna para el siguiente año. Determinando el número de trabajadores y categorías que desempeñen, y en función de la oferta de empleo público que se adjudique a la FNMT/RCM, se procederá a acordar entre la Dirección y la representación de los Trabajadores, el porcentaje de las peticiones de jubilación parcial que se pueden atender.

Para la cobertura de vacantes, se procederá según establece el artículo 12, cubriendo el trabajador relevista las categorías inferiores que queden desiertas. En cualquier caso se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

## CAPÍTULO XIX

### Formación profesional

#### Artículo 64. *Formación interna.*

Se establece la Comisión de Formación, con representación suficiente de los trabajadores, en la que se decidirá la política y estrategia formativa de la FNMT-RCM según sus necesidades tecnológicas y cuya tendencia será formar el mayor número posible de la plantilla para la adaptación a los nuevos procesos o cambios tecnológicos, excluyendo criterios discriminatorios de cualquier tipo.

Esta comisión se reunirá al menos una vez al mes y elevará sus propuestas a Dirección.

En concreto, la Comisión de Formación debe asumir como propio el objetivo de elaborar y proponer un sistema de formación interna coherente que pasará a la aprobación del Presidente-Director de la FNMT-RCM.

Se facilitarán cursos de formación ocupacional en colaboración con el INEM u otros centros según las necesidades de la FNMT-RCM.

Las acciones formativas necesarias para el puesto de trabajo, que se tengan que realizar en un día laborable –fuera de la jornada laboral-, será compensado el tiempo del curso con tiempo libre. Si fuera en día no laborable, la compensación se incrementará en una hora.

Para los procesos de selección se analizará en cada caso, por la Comisión de Formación, la necesidad de realizar cursos prácticos previos a la selección o antes de realizar la prueba práctica para los candidatos/as que hayan superado la prueba teórica.

Se establecerá un plan semestral de acciones formativas en relación con las pruebas prácticas de la previsión de vacantes que saldrán a selección, previsión de la que se publicará un listado.

## CAPÍTULO XX

### Igualdad y conciliación

#### Artículo 65. *Igualdad.*

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la FNMT-RCM, siendo de especial relevancia en la vida de la empresa los siguientes contenidos de la Ley:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Discriminación directa e indirecta.
- Discriminación por embarazo y maternidad.
- Indemnidad frente a represalias.
- Acciones positivas.
- Tutela judicial efectiva. Prueba.

Para ello, se creará una Comisión paritaria con el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa en el plazo de 6 meses, a partir de la firma del Convenio, formada por 5 personas en representación de la Parte Social e igual número por la Representación de la Dirección.

Serán funciones de esta Comisión, la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de la FNMT-RCM y el control de su aplicación.

Dicho Plan se desarrollará en las siguientes fases:

Diagnóstico.  
Diseño.  
Implantación.  
Evaluación y seguimiento.

En el Plan de Igualdad se fijarán los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en términos de igualdad, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 66. *Conciliación y corresponsabilidad.*

Las partes se comprometen a fomentar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, de acuerdo con las medidas que se recogen en el presente Convenio y las que se determinen en el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la FNMT-RCM, dándose publicidad a sus contenidos y a la consecución de sus objetivos.

## CAPÍTULO XXI

### Vinculación a la totalidad del Convenio

Artículo 67.

Ambas representaciones convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico indivisible, por lo que se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 68.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Disposición transitoria primera.

Plan de empresa.—En el último trimestre de 2009, la Dirección de la FNMT presentará para su negociación con la representación sindical un plan de empresa donde se detalle un análisis completo de la Entidad (DAFO) y las acciones a llevar a cabo, con plazos y responsables, que al menos contendrá medidas sobre:

Actuaciones directas frente a mercados y clientes. Medidas de impacto sobre posicionamiento de la FNMT-RCM.

Actuaciones de gestión interna. Sistema de clasificación profesional y retribuciones. Plan de carrera profesional y formación. Promoción.

Optimización de líneas de negocio y de soporte. Comunicación. Costes de no calidad. Adecuación de Sistemas de Información.

Cualquier modificación del sistema de clasificación profesional y de retribuciones que se pudiera producir deberá ser informada favorablemente por la CECIR

Disposición final primera.

A la entrada en vigor del presente Convenio queda derogado expresamente el anterior, aprobado por Resolución de fecha 11 de julio de 2006, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 28 de julio de 2006.

Disposición final segunda.

Todo trabajador que se considere perjudicado en sus derechos y quisiera presentar reclamación ante la Jurisdicción Social competente, tendrá previamente, con un mes de antelación que presentar su escrito de reclamación ante la Dirección de la FNMT-RCM.

Disposición final tercera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás legislación presente o futura que resulte de necesaria y de general aplicación.

Disposición final cuarta.

En la línea con lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de septiembre de 1994, y siempre en el marco de las leyes de Presupuestos Generales del Estado, cuando se establezcan para los funcionarios públicos medidas correctoras que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, se aplicará una fórmula similar, en el mismo sentido, para el personal de la FNMT-RCM.

El incremento salarial y la fórmula de mantenimiento del poder adquisitivo se aplicarán de modo inmediato a la publicación de la disposición correspondiente. En cualquier caso, estas actualizaciones tendrán efectos retroactivos a 1 de enero del ejercicio a que se refieran.

## ANEXO I

1. Relación de categorías y niveles salariales.
2. Definiciones de las categorías profesionales.

En este anexo se recogen las definiciones vigentes de las distintas categorías profesionales y niveles salariales de acuerdo con los manuales de valoración utilizados y entregados a la Representación de los Trabajadores el día 4 de mayo de 1989.

Las calificaciones correspondientes a cada categoría profesional, recogidas en este anexo, podrán ser modificadas por la Comisión Mixta establecida en el artículo 9 del presente Convenio y posterior ratificación de la Comisión Paritaria, o bien mediante resolución de la jurisdicción competente en relación con las reclamaciones que ante la misma se interpongan o estén pendientes de resolución, siempre que éstas afecten a más de la mitad de los trabajadores que ostenten una determinada categoría, en caso contrario se respetará el nivel salarial resultante «ad personam», manteniendo la categoría. Asimismo, estas resoluciones o sentencias se adecuarán al nuevo sistema introducido a partir del 3 de julio de 1989.

## ANEXO II

1. Niveles Salariales y antigüedad.
2. Salario lineal.
3. Cálculo de complemento de productividad.
4. Cálculo de complementos de puesto.
5. Cálculo de superior categoría.

6. Cálculo de horas extraordinarias.
7. Descuentos.
1. Niveles salariales y antigüedad.

*Valores salariales 2009*

Subida salarial del 3% (incluye 1 día más en pagas extras) sobre valores 2008

Nivel	Salario base		Salario lineal		Total	Antigüedad	Compl. producción
	Anual	Diario	Anual	Diario		1 U.A.*	
1	15.994,82	33,5321	1.760,65	146,72	17.755,47	425,52	524,14
2	16.743,73	35,1022	1.760,65	146,72	18.504,38	441,32	546,22
3	17.982,77	37,6997	1.760,65	146,72	19.743,42	467,47	582,72
4	19.313,48	40,4895	1.760,65	146,72	21.074,13	495,55	621,93
5	20.742,69	43,4857	1.760,65	146,72	22.503,34	525,70	664,06
6	22.277,64	46,7036	1.760,65	146,72	24.038,29	558,09	709,29
7	23.926,20	50,1597	1.760,65	146,72	25.686,85	592,88	757,87
8	25.696,73	53,8716	1.760,65	146,72	27.457,38	630,23	810,05
9	27.598,30	57,8581	1.760,65	146,72	29.358,95	670,36	866,08
10	29.640,58	62,1396	1.760,65	146,72	31.401,23	713,45	926,25
11	31.833,97	66,7379	1.760,65	146,72	33.594,62	759,73	990,90
12	34.189,68	71,6765	1.760,65	146,72	35.950,33	809,43	1.060,30
13	36.719,73	76,9806	1.760,65	146,72	38.480,38	862,82	1.134,84
14	39.436,96	82,6771	1.760,65	146,72	41.197,61	920,15	1.214,94
15	42.355,31	88,7952	1.760,65	146,72	44.115,96	981,73	1.300,94
16	45.489,60	95,3660	1.760,65	146,72	47.250,25	1.047,86	1.393,29

\* 1 UA= 2,11% salario base/día + 5 % salario lineal/día.

Plus de Nocturnidad (25% de salario base).

Plus de Turnicidad: 33,91 euros/mes.

Plus de movilidad funcional: 3,39 euros/jornada.

Retribución variable por consecución de objetivos: 0,8% de retribuciones fijas.

Gratificación trabajo sábados, domingos o festivos: 91,77 euros/jornada.

## 2. Salario Lineal

### 2.1 Valores de 2009:

S. Lineal/anual = 1.760,65 euros

$$\text{S.Lineal/mes} = \frac{\text{S.Lineal/anual}}{12} = 146,72 \text{ euros}$$

$$\text{S. Lineal/día} = \frac{\text{S.Lineal/anual}}{\text{días naturales} + \text{días pagas extras}} = 3,69 \text{ euros}$$

(únicamente para el cálculo de antigüedad).

## 3. Cálculo de complemento de productividad.

Cálculo del complemento de productividad:

$$\text{Comp.Productividad/día} = \frac{\text{Comp.productividad/anual}}{\text{Días laborables}}$$

## 4. Complementos de puesto.

## a) Plus de nocturnidad:

$$1 \text{ h. nocturna} = \frac{\text{Salario base/día}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{n.º días laborables}}{\text{n.º días trabajo}} \times 0,25$$

## b) Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

$$1 \text{ h. tóx., pe., pel.} = \frac{\text{Salario base/día}}{7,5 \text{ horas}} \times \frac{\text{n.º días laborables}}{\text{n.º días trabajo}} \times 0,25$$

## 5. Calculo de superior categoría.

En los partes complementarios de nómina se anotará exclusivamente el tiempo trabajado, no incluyéndose el período de:

$$1 \text{ h S.B.} = \frac{\text{Dif. S. Base/ día entre nivel realizado y ostentado}}{\text{n.º días de trabajo}} \times \frac{\text{días naturales del año + días pagas extra}}{\text{n.º días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

$$1 \text{ h Ant/Unidad} = \frac{\text{Dif. Antig / día entre nivel realizado y ostentado}}{7,5} \times \frac{\text{días naturales del año + días pagas extra}}{\text{n.º días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

$$1 \text{ h C. prod.} = \frac{\text{Dif. C. Product./ día entre nivel realizado y ostentado}}{7,5} \times \frac{\text{días laborables}}{\text{días de trabajo}} \times \frac{7,5}{7}$$

## 6. Calculo de horas extraordinarias.

## a) Salario base y antigüedad:

$$1 \text{ h. extra} = \frac{(\text{S.B./día} + \text{ant./día}) \times 7 + \frac{(\text{S.B./día} + \text{Ant./día}) \times \text{días p. extras}}{52}}{\frac{\text{nº días de trabajo/año} \times 7,5 \text{ horas}}{52}} \times 1,75$$

## b) Complemento de puesto en horas extraordinarias:

$$1 \text{ h.e. tox. pen. pel} = \frac{\text{S.base/día} \times 5}{\text{días de trabajo} \times 7,5 \text{ horas}} \times 0,20 \times 1,75$$

$$\frac{52}{52}$$

$$1 \text{ h.e. nocturna} = \frac{\text{S.base/día} \times 5}{\text{días de trabajo} \times 7,5 \text{ horas}} \times 0,25 \times 1,75$$

$$\frac{52}{52}$$

## 7. Descuentos.

## a) Incidencias sin sueldo inferiores a una jornada:

Retrasos.

Salidas particulares.



Incumplimiento de horario flexible.  
Paro laboral.

\* Descuento sobre Salario Base y Antigüedad:

Tiempo de incidencia = T:

$$\text{Parte proporcional de sábados} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{Parte proporcional de domingos} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{Parte proporcional de festivos} = \frac{\text{n.º festivos/año}}{\text{n.º días trabajo/año}} T$$

Sólo para el paro laboral:

Se descuenta solo el día festivo incluido dentro del periodo de huelga.

$$\text{Parte proporcional de p.extras} = \frac{\text{n.º días pagas extra}}{\text{n.º días laborables trimestre}} T$$

\* Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:

Únicamente sobre el tiempo de ausencia.

\* Descuento sobre gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos:

No se abona la gratificación cuando la ausencia supera la mitad de la jornada.

b) Incidencias sin sueldo de jornada completa inferior a 30 días:

Permiso sin retribuir.

Faltas sin justificar.

Faltas justificadas.

Faltas por sanción.

Paro laboral.

\* Descuentos sobre salario base y antigüedad.

Tiempo de incidencia = T:

$$\text{Parte proporcional de sábados} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{Parte proporcional de domingos} = \frac{1}{5} T$$

$$\text{Parte proporcional de festivos} = \frac{\text{n.º festivos/año}}{\text{n.º días trabajo/año}} T$$

$$\text{Parte proporcional de p.extras} = \frac{\text{n.º días pagas extra}}{\text{n.º días lab. trimestre}} T$$

Para el paro laboral, únicamente los días festivos incluidos dentro del período de huelga.

- \* Descuento sobre complementos de puesto y de productividad:

Únicamente sobre el tiempo de ausencia.

- \* Descuento sobre gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos:

No se abona la gratificación.

- c) Incidencias sin sueldo superiores a 30 días.

Se aplican los mismos descuentos del apartado anterior, más la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de días trabajados según la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento de vacaciones} = \frac{\text{n.º días laborables de vacaciones}}{\text{n.º días laborables/año}} T$$

- d) Permisos retribuidos.

- \* Descuentos sobre salario base y antigüedad.

No se aplican descuentos.

- \* Descuentos sobre complementos de puesto.

Se aplicará el tiempo de incidencia con la excepción de que la ausencia se produzca para ejercer el derecho al voto en elecciones sindicales, locales, autonómicas, nacionales o de la Unión Europea.

- \* Descuentos sobre complemento de productividad.

Se aplicará el tiempo de incidencia en permisos de jornada completa por matrimonio, para concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual y asistencia a consultas médicas, así como en las compensaciones.

- \* Descuentos sobre gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos.

Se aplicará el tiempo de incidencia en permisos de jornada completa por matrimonio, para concurrir a las convocatorias de exámenes en centros de enseñanza oficial u homologados, traslado de domicilio habitual y asistencia a consultas médicas, así como en las compensaciones. En ausencias de parte de la jornada se abonará la gratificación siempre que el tiempo trabajado supere la mitad de la jornada.

- d) Enfermedad común.

Para el cálculo del complemento de enfermedad a cargo de la empresa se considerará el 100% del salario base, salario lineal y antigüedad, no abonándose los conceptos de complementos de puesto, de productividad y gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos.

## ANEXO III

## Normas sobre concursos

*Normas sobre concursos- oposición*

La normativa sobre concursos- oposición corresponde al siguiente detalle:

A. Convocatorias.—La Dirección de la FNMT-RCM hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante oposiciones, donde deberán constar necesariamente los siguientes datos:

- Número de vacantes a cubrir.
- Categoría profesional asignada a las vacantes.
- Departamento de destino.
- Composición nominativa del Tribunal calificador.
- Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminador o no).
- Los programas de las pruebas.

B. Candidatos.—Podrán participar en las oposiciones convocadas por la FNMT-RCM todo el personal a su servicio, con la excepción recogida en el artículo 13.

C. Tribunal calificador.—Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos por un Presidente y un Secretario nombrados por la Dirección de la FNMT-RCM y un número variable de vocales, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de 4 miembros propuestos por la Dirección de la FNMT-RCM y 3 miembros por los trabajadores, de los cuales dos corresponden a igual o superior categoría del área profesional del puesto a cubrir y un tercero al Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a 2 miembros la participación en el Tribunal, reduciéndose igualmente el número de vocales de la Dirección de la FNMT-RCM.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento el día que sea hecha pública la convocatoria. Asimismo, se harán públicas las modificaciones que se produzcan en el mismo a lo largo del concurso-oposición.

Son competencias del Tribunal:

- La elaboración de las pruebas.
- La calificación de las mismas.
- La resolución de las impugnaciones.
- La resolución sobre admisión de candidatos.
- La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso-oposición.

El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar, el orden de las mismas y su consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo.

D. Plazos.—Todos los plazos comenzarán su cómputo a partir del día siguiente de la publicación del aviso a que hagan referencia.

Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8º y 10º de este Convenio, se designarán a la mayor brevedad los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de la FNMT-RCM y de los trabajadores; una vez designados y dentro de los siete días naturales siguientes, se efectuará el nombramiento, se celebrará la primera reunión del Tribunal y se hará pública la convocatoria del concurso-

oposición. Se abrirá un período de tres semanas de presentación de reclamaciones a la convocatoria, que serán resueltas por el tribunal antes de la celebración de la primera prueba.

El plazo de presentación de instancias será de 15 días naturales a contar desde la publicación de la convocatoria, tras lo cual se publicará relación de candidatos admitidos y excluidos al concurso-oposición.

Si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días naturales más.

La primera prueba se iniciará dentro de los 14 días naturales siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso-oposición será de tres meses desde la publicación de la convocatoria.

El llamamiento para cada prueba se anunciará como mínimo con 3 días laborables de antelación a la celebración de ésta.

Publicados los resultados de cada prueba, los candidatos dispondrán de un plazo de 3 días laborables para solicitar la revisión de su ejercicio, debiendo el tribunal proceder a la misma en los 3 días laborables siguientes.

Asimismo, dispondrán de 7 días laborables desde la publicación de los resultados finales para presentar impugnación a las pruebas, quedando resuelto el concurso-oposición de no mediar impugnaciones. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días laborables para resolver las impugnaciones presentadas, recogiendo en un acta definitiva los acuerdos tomados al respecto, que dará por finalizado el concurso-oposición en vía previa en el orden laboral.

La firma del acta final de resultados se efectuará como máximo 7 días naturales después de finalizado el último ejercicio o de la fecha en que el tribunal resuelva las impugnaciones presentadas.

Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de 7 días naturales desde la firma del acta final. En el plazo máximo de 1 mes a contar desde los efectos económicos el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto.

La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de un mes (tres semanas de un mes y una del siguiente o anterior), para que toda la plantilla de la Fábrica pueda informarse y presentar instancias.

E. Aprobados.—Tras cada prueba se publicará la relación nominal de los candidatos que hayan alcanzado el mínimo establecido para superarla, con indicación de la puntuación obtenida. Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación y, en el caso de igualdad a las del género menos representado en la categoría profesional a cubrir y de continuar el empate, por antigüedad del candidato en la FNMT-RCM. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado.

F. Revisiones de examen e impugnaciones.—Las revisiones de exámenes o impugnaciones podrán efectuarse en los plazos establecidos; respecto a las revisiones de exámenes, todo candidato que lo solicite en plazo tendrá derecho a comprobar de forma personal su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo.

Las peticiones de revisión o impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador y se presentarán de la misma forma y lugar que la presentación de instancias.

G. Actas.—Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso-oposición, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los candidatos obtenidas en las diferentes pruebas. Durante el concurso-oposición se remitirá copia de las actas a la representación de los trabajadores.

H. Pruebas.—Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo.

Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc. válido para poder impedir conocer el nombre de los candidatos en el momento de la corrección.

Siempre que el candidato deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina.

Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir.

Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas.

La no comparecencia a alguna de las pruebas implicará el desistimiento al proceso por parte del candidato.

La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso-oposición.

Durante la selección, las vacantes se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría.

Los plazos del concurso-oposición quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores.

I. Bonificación por antigüedad.—En aquellas oposiciones que, por decisión del Tribunal calificador, contemplen una prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la FNMT-RCM con arreglo al siguiente baremo:

Antigüedad efectiva hasta 10 años: 0 puntos.

Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años: 1 punto.

Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años: 1,5 puntos.

Antigüedad efectiva más de 30 años: 2 puntos.

Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso-oposición, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados

## ANEXO IV

### Contratos en formación y practicas

#### 1. *Contratos para la formación*

El contrato para la formación regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y redactado conforme señala el artículo primero apartado 2.2 del Real Decreto Ley 8/1997, tendrá la siguiente retribución pactada:

1. Año: 40 por 100 del nivel salarial 1.
2. Año: 50 por 100 del nivel salarial 1.

En ningún caso la parte de jornada que se dedique a la formación teórica (15 por 100) supondrá descuento alguno proporcional a la jornada. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

El número máximo de este tipo de contrataciones no superará el 2 por 100 de la plantilla total de la FNMT-RCM sujeta a Convenio Colectivo.

## 2. Contratos en prácticas

Se regularán por lo establecido en la normativa vigente en cada momento, pactándose las siguientes retribuciones:

a) Titulados de F.P.–1 en prácticas:

- 1.º año: nivel salarial 1.
- 2.º año: nivel salarial 2.

b) Titulados de F.P. 2 en prácticas:

- 1.º año: nivel salarial 3.
- 2.º año: nivel salarial 4.

c) Titulados de F.P. (3er ciclo) en prácticas:

- 1.º año: nivel salarial 5.
- 2.º año: nivel salarial 6.

d) Titulados universitarios medios

- 1.º año: nivel salarial 7.
- 2.º año: nivel salarial 8.

e) Titulados universitarios superiores:

- 1.º año: nivel salarial 8.
- 2.º año: nivel salarial 9.



### ANEXO V

### Recibo Nómina

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL <b>FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE</b> REAL CASA DE LA MONEDA Jorge Juan, 106. 28009 MADRID N.I.F Q 28 -26004 - J	N.I.F	APELLIDOS Y NOMBRE			RÚBRICA	
	CAT. PROFESIONAL		N L. MATR.	NIVEL	C.COSTE	
	N.º DE INSCRIPCIÓN EN LA S.S:		F.INGRESO		F.ANTIGÜEDAD	
	N.º AFIL. S.S		U.	T.	Q.	
	NÓMINA/RECIBO DE:		CORRESPONDIENTE A:			

FECHA	CLAVE	CONCEPTO	DÍAS/HORAS	DEVENGOS	RETENCIONES

				TOTAL DEVENGOS	TOTAL RETENCIONES	
BASE SUJETA A I.R.P.F	% I.R.P.F	BASE GRUPO S.S			TOTAL LÍQUIDO	
		GRUPO	MÍNIMA	MÁXIMA		
BASE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL				ACC. TRAB. Y ENF.PROF.		%DESEMP. Y F.P.
REMUNERACIÓN	P.P EXTRAS	TOTAL	BASE COTIZACIÓN	%S.S	EPIGRAFE	

FECHA EMISIÓN:

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA:

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



*A. Santamaría*

ALVARO SANTAMARÍA ENEBRAL

## ANEXO VI

## Bolsas de Trabajo

Primera. *Objeto.*—El contenido de este documento tiene por objeto la regulación de los criterios básicos de constitución, funcionamiento y gestión de las bolsas de empleo constituidas o que se vayan a constituir en la FNMT-RCM para la cobertura de puestos de trabajo con carácter temporal.

Segunda. *Constitución.*—Las Bolsas de Empleo podrán crearse:

En primer lugar, aprovechando las pruebas selectivas de convocatorias realizadas para la cobertura de vacantes con carácter indefinido (OEP), quedando constituida en este caso por el personal aprobado que no obtenga plaza. Estas bolsas son de carácter específico y tienen prioridad sobre las generales.

En segundo lugar, mediante convocatoria pública específica de una determinada bolsa de trabajo, que tendrá carácter general y que se utilizará para cubrir plazas cuando no haya bolsa específica o carezca de efectivos disponibles.

Cuando se presenten necesidades temporales en categorías para las que no se disponga ni de bolsa específica ni de general se realizará proceso de selección específico, funcionando con el mismo criterio.

El número de componentes de cada Bolsa vendrá determinado por aquellas personas que hayan superado las pruebas selectivas, quedando clasificadas por la nota obtenida en orden de mayor a menor, estableciendo que las calificaciones llevarán hasta tres decimales.

Criterios de desempate.—Se establece como primer factor de desempate el género menos representado en la categoría profesional a cubrir y, como segundo, la experiencia profesional dentro del mismo grupo profesional. A estos efectos se considerará como fecha límite para el cómputo el último día de presentación de instancias del proceso convocado. Así mismo, a fin de no generar duplicidad de beneficios, este segundo criterio no se tendrá en cuenta cuando dicha experiencia profesional se bonifique en la fase de concurso.

En todos los casos los Tribunales podrán establecer otros criterios, que serán de aplicación con posterioridad a los expuestos.

En cuanto al ámbito territorial, se crearán bolsas de trabajo independientes para los centros de Madrid y Burgos por la singularidad de los trabajos que en cada uno se realizan.

Las bolsas creadas con resultados de procesos de selección en cuyas bases se hiciera constar que las plazas eran tanto para Madrid como para Burgos servirán para ambos centros de trabajo, con la particularidad de que si a un candidato se le ofrece un puesto para el centro de trabajo más alejado de su domicilio se le permitirá rechazar la oferta, manteniendo en la bolsa el lugar que ocupa.

Bolsas de trabajo que se crean para contrataciones temporales en el centro de trabajo de Madrid.

Bolsa general	Bolsa específica
Auxiliares.	Auxiliar de Producción. Auxiliar de Mantenimiento. Auxiliar de la UEN. Ayudante de Máquina de Serigrafía. Ayudante de Máquina BOWE.
Impresión.	Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Tipográfica-Valores 2 o más colores. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Ofset-Valores 2 ó más colores. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Ofset-Timbre 2 ó más colores. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Ofset-PVC 2 ó más colores. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Calcográfica 2 ó más colores Autocontrol. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Serigrafía-Hot Stamping 2 ó más colores. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Rotativa de Boletos. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Rotativa de Sellos.

Bolsa general	Bolsa específica
Manipulado y Revisión.	Oficial 2. <sup>a</sup> Alzadoras - Finalizado. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Corte y Empaquetado de Billetes. Ayudante de Pasaportes. Ayudante de Acuñaciones Especiales y Empaquetado de Moneda. Revisor Producción Control-Distribución de labores. Revisor Control Cambios y Labores. Revisor de Producción. Controlador Distribución y Reposiciones. Revisor Producción – Máquina Revisar Tarjetas. Controlador de Reposiciones. Revisor Producción - Manipulado Timbre. Revisor-Controlador de Manipulado Calcográfico.
Mantenimiento Eléctrico.	Oficial 2. <sup>a</sup> Eléctrico-Electrónico Mantenimiento Destacado. Oficial 2. <sup>a</sup> Eléctrico-Electrónico Mantenimiento Central
Mantenimiento Mecánico.	Oficial 2. <sup>a</sup> Mecánico Mantenimiento Destacado. Oficial 2. <sup>a</sup> Mecánico Mantenimiento Central.
Almacenes.	Almacenero. Conductor de Máquinas Transportadoras-Elevadoras
Fabricación de Documentos.	Operador - Programador de D.N.I. Operario de Fabricación de D.N.I. Operario de Personalización de D.N.I. Operario de Fabricación de Tarjetas PVC. Operario de Personalización de Tarjetas PVC.

Bolsas de trabajo que se crean para contrataciones temporales en el centro de trabajo de Burgos.

Bolsa general	Bolsa específica
Laboratorio.	Analista de Laboratorio. Ensayista de Calidad.
Administración.	Administrativo - Recepcionista Fábrica de Papel. Administrativo de Almacén Fábrica de Papel. Administrativo de Mantenimiento, Áreas, Taller. Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo. Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo.
Producción.	Maquinista Cortadora Bobinadora. Maquinista de Semipastas. Oficial 2. <sup>a</sup> Taller de Telas. Oficial 2. <sup>a</sup> Máquina Elementos de Seguridad. Ayudante Polivalente de Máquinas. Ayudante de Cortadoras de Acabados. Ayudante de Encolado y Calandra Máquina de Papel. Ayudante de Preparación de Pastas y Ciclado. Ayudante de Transformados.
Auxiliares.	Auxiliar de Producción. Auxiliar de Mantenimiento.
Almacenes.	Conductor - Almacenero. Maquinista Rompedora de Balas.

Tercera. *Vigencia.*—La vigencia de cada bolsa será desde que se publica hasta:

1. La creación de una nueva de la misma categoría.
2. La ausencia de integrantes en la bolsa.
3. Transcurridos dos años.

Cuarta. *Requisitos.*—Para ser integrante de las listas que configuran cada bolsa de empleo deberán reunirse los requisitos que se establezcan en cada convocatoria y superar las pruebas que determine el Tribunal Calificador.

Quinta. *Órgano Gestor.*—Una vez efectuada la publicación de las personas que conforman la bolsa de empleo, la gestión corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.

No obstante, independientemente de que por parte del Órgano Gestor se facilite información puntual al Comité de Empresa, éste puede participar activamente a través de las personas que haya designado para la formación de la Comisión de Seguimiento que se menciona en la base décima y de acuerdo a las competencias que le atribuye.

Sexta. *Procedimiento.*—El departamento que tenga que cubrir algún puesto de trabajo con carácter temporal lo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos por escrito, justificando adecuadamente la necesidad.

Tan pronto se reciba y se haya decidido la contratación, la Dirección de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa sobre esta necesidad, comunicándole así mismo la bolsa de empleo que se va a utilizar, duración y modalidad de contratación.

Cada contrato a realizar se ofrecerá a la persona que ocupe en la bolsa la posición de mayor preferencia.

Las ofertas de trabajo se notificarán telefónicamente al interesado por riguroso orden y, en caso de ausencia o rechazo se le comunicará dicha oferta mediante telegrama. Si en el plazo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de recepción del telegrama el candidato no responde, se entenderá que renuncia a la oferta, pasando a ocupar la última posición de la bolsa de trabajo temporal, salvo que se encuentre en alguna de las circunstancias que generan situación de suspensión temporal de la bolsa, cuyas especificaciones se contemplan en la base séptima.

Durante la vigencia de la bolsa de empleo la contratación o contrataciones de la misma persona que suponga una duración inferior a 360 jornadas, dará lugar a mantener al interesado en la bolsa en el mismo orden de prelación originario.

Si la duración supera dicho plazo, el interesado pasará a ocupar pasará a ocupar el último lugar de todas las bolsas de trabajo en las que se encuentre.

Si un candidato figura en diferentes bolsas y se presentan a la vez varias posibilidades de contratación temporal, se le ofrecerán todas esas posibilidades a fin de que opte por la que más le interese, pasando a ocupar la última posición de las demás.

Cuando el trabajador ya se encuentre contratado temporalmente en la Empresa y surja la necesidad de cobertura de plaza en otra bolsa en la que también figura incluido, se ofrecerá esta posibilidad, excepto para cobertura de plazas en categorías profesionales pertenecientes al mismo grupo de categorías de la bolsa general, debiendo renunciar previa y voluntariamente por escrito al contrato que tiene formalizado y pasando a ocupar la última posición de esa bolsa relacionada con el contrato al que renuncia.

Séptima. *Situación suspensión bolsa.*—Se considera causa justificada para rechazar una oferta de empleo temporal la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias debidamente alegada y acreditada:

Enfermedad, accidente, permiso por matrimonio, riesgo durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia natural, paternidad, adopción o acogimiento o por razones de violencia de género.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Una vez finalizada la causa de la suspensión, para ser contratado, el interesado deberá justificar a la FNMT-RCM en un plazo de 3 días hábiles tal circunstancia, excepto en los casos de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y razones de violencia de género, que deberá justificarse en el momento de rechazar la oferta. No cumplir con esta obligación supondrá la baja definitiva en la bolsa de empleo.

Octava. *Modificación en la posición de la bolsa de empleo.*—Serán causas de modificación en la posición de la bolsa pasando a ocupar la última posición, las siguientes:

Rechazar una oferta de empleo, salvo que el interesado se encuentre en alguna de las situaciones previstas de suspensión.

No responder a una oferta de empleo que haya sido notificada por telegrama en el plazo de tres días hábiles posteriores a la fecha de recepción.

Imposibilidad de localización por no haber notificado a la FNMT-RCM el cambio de domicilio o teléfono, que ocasionará la devolución del telegrama por «desconocido» o «ausente».

Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma bolsa de empleo temporal para establecer un nuevo contrato con la FNMT-RCM.

Novena. *Exclusión de la bolsa de empleo.*—No justificar la causa que genera la situación de suspensión.

Haber cesado voluntariamente durante la vigencia de un contrato relacionado con la misma bolsa de empleo temporal sin establecer uno nuevo con la FNMT-RCM.

Despido procedente.

Décima. *Comisión de seguimiento.*—Tal y como ya se ha comentado en otros apartados, se establecerá una Comisión de Seguimiento que velará para que las contrataciones se efectúen conforme a los criterios establecidos y resolverá en primera instancia las reclamaciones que se planteen, reuniéndose cuantas veces sea necesario.

Estará compuesta:

Por los trabajadores, un representante del Comité de Empresa.

Por la empresa, un representante designado por la Dirección de Recursos Humanos.

Esta Comisión puede estar formada por la mismas personas para alguna o todas las bolsas de empleo o por diferentes personas para cada bolsa.

Las incidencias que no pueda resolver esta Comisión se elevarán a la Comisión Paritaria.

Undécima. *Recursos.*—Contra los acuerdos de gestión o exclusión de las bolsas de empleo podrá interponerse los recursos recogidos en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

## ANEXO VII

### Modificación de la jornada por necesidades excepcionales

Según lo acordado en el artículo 17 del Convenio Colectivo, las modificaciones de jornada por necesidades excepcionales de producción, debidas a la sobrecarga de trabajo extraordinario por demanda de los clientes, se llevará a cabo de la siguiente forma:

Primero.—El procedimiento se iniciará con la remisión al comité de empresa del centro de trabajo por la Dirección de la FNMT/RCM —o al comité intercentros si la modificación afectará simultáneamente a varios centros de trabajo— de la documentación acreditativa de la necesidad y los cálculos con los que se pretenda justificar la necesidad de la modificación, demostrativos de que los compromisos productivos no pueden ser atendidos trabajando en régimen normal.

Segundo.—El comité de empresa —o en su caso, el comité intercentros—, emitirá informe al respecto en el plazo máximo de quince días contados a partir del día siguiente al de la fecha en que conste recibida la documentación facilitada por la Dirección, entendiéndose justificada o no la necesidad y, en consecuencia, otorgando o no su conformidad con la modificación.

Tercero.—Transcurridos los quince días, recibido o no el informe del comité de empresa (o comité intercentros) e independientemente de lo que en él se exprese, podrá la Dirección

de la FNMT/RCM proceder al preaviso obligatorio a los trabajadores que fija el artículo 41 del TRLET, sin perjuicio de las acciones que corresponden a las representaciones sindicales y a los trabajadores según el citado artículo 41, en caso de disconformidad.

Cuarto.—Las posibles modificaciones adoptarán las siguientes formas:

1. En el Centro de Trabajo de Madrid para los trabajadores cuya jornada se desarrolle habitualmente en turnos de 7,5 horas de presencia al día, 5 días a la semana de lunes a viernes, la conocida como Semana Industrial, en la que en cada ciclo de cuatro semanas cada trabajador afectado por la modificación trabajará tres de ellas, descansando la cuarta, en turnos de 8 horas diarias de presencia, 6 días a la semana, de lunes a sábado, en los siguientes horarios:

Turno de noche: de 23,00 a 7,00 horas.  
Turno de mañana: de 7,00 a 15,00 horas.  
Turno de tarde: de 15,00 a 23,00 horas

2. En el Centro de Trabajo de Burgos, para trabajadores cuya jornada se desarrolle habitualmente en régimen de turnos, será conforme al modelo de trabajo continuado a 4 ó 5 turnos.

Quinto.—A cada trabajador afectado por la modificación se le abonarán las cantidades siguientes a valores de 2009:

Por sábado, domingo y/o festivo trabajado: la cantidad establecida por el mismo concepto en el artículo 44º Gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos.

Por la modificación temporal de la jornada: 96,04 euros, percibiendo la parte proporcional en caso de fracción de mes. Las faltas al trabajo que no devengan la Gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos no devengarán a su vez esta retribución. Esta cantidad se actualizará cada año en la misma proporción que el resto de conceptos salariales.

## ANEXO VIII

### Acta de paritaria sobre retribución variable por objetivos

Según lo acordado en el artículo 42 del Convenio Colectivo, la retribución variable se establecerá en función de los siguientes indicadores:

Porcentaje de beneficios sobre volumen de ventas.  
Ventas por empleado.

Con carácter global para todo el personal, cada indicador conseguido permitirá el abono del 50% de la retribución total. Asimismo, el trabajador con un índice de ausencias al trabajo personal superior al 1% por los conceptos siguientes sólo devengará el 80% de la cantidad que le corresponda:

Retrasos.  
Permisos retribuidos que no devengan complemento de productividad.  
Permisos no retribuidos.  
Incumplimiento de horario flexible.  
Paro laboral.

(Hay que fijar el valor en cada uno de los indicadores.)