

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**11071** *Resolución de 15 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Renault España Comercial, SA.*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa Renault España Comercial, S.A. (Código de Convenio número 90009722011995), que fue suscrito, con fecha 7 de abril de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### VIII CONVENIO COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, S.A.

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### Objeto y ámbito

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio, único para toda la empresa, regula las relaciones entre la Sociedad Renault España Comercial S.A. y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Renault España Comercial S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

a) El personal Directivo y de Alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.

b) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de Mando Superior. No obstante, le será aplicable el presente Convenio en todas aquellas materias para las que no se haya previsto por la Empresa para ese colectivo un régimen más favorable.

2. Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada previstas en la legislación laboral y al personal contratado a tiempo parcial, sin perjuicio de que sus relaciones con la empresa se rijan por lo dispuesto en sus específicas normativas reguladoras, les será igualmente aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en todas aquellas materias compatibles con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y su duración será de tres años a contar desde la fecha indicada; es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013. Los efectos económicos del Convenio se aplicarán, según lo dispuesto en el mismo y exclusivamente al personal que, estando comprendido en su ámbito subjetivo, se halle en alta en la Empresa en la fecha de su firma y a quienes se incorporen a dicho ámbito con posterioridad a esta última fecha.

2. Las cláusulas normativas del presente convenio se entenderán automáticamente prorrogadas por la tácita, de año en año, hasta que cualquiera de las partes denuncie el convenio en debida forma y con una antelación mínima de tres meses al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos en sus cláusulas normativas durante el tiempo que medie entre la fecha de expiración y la de entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

#### Artículo 5. *Absorción, compensación y sustitución de condiciones.*

Salvo pacto expreso en contrario, las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

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

#### Artículo 6. *Tramitación del convenio.*

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

#### Artículo 7. *Comisión paritaria.*

1. Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria en el plazo máximo de quince días a partir de su entrada en vigor.

2. Esta comisión desempeñará funciones de arbitraje y conciliación, previas a la vía jurisdiccional, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

3. La comisión paritaria estará formada por tres representantes de la dirección de la empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores/as. Asimismo, estos últimos podrán contar con el apoyo de hasta un máximo de dos asesores, con voz pero sin voto, pertenecientes necesariamente a la plantilla de RECSA.

Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Todos los representantes deberán ser nombrados, si fuera posible, de entre aquellos que formaron parte en su momento de la comisión negociadora del convenio colectivo.

4. La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o de la representación de los trabajadores/

as del conjunto de la empresa, reuniéndose a petición de cualquiera de las dos partes. En la petición de reunión deberán recogerse, detalladamente, las cuestiones cuya interpretación se plantea o los casos en que se considere que existe incumplimiento de lo pactado en convenio.

5. La comisión publicará los oportunos acuerdos interpretativos del convenio (acuerdos que tendrán la misma fuerza vinculante que este último), dando copia de los mismos a la dirección de RECSA y a la representación legal de los trabajadores/as.

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

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Jornada y descanso

#### Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

1. Dadas las circunstancias y organización del trabajo en los todos los centros de trabajo de Renault España Comercial S.A., la jornada, a todos los efectos, se establece en cómputo anual, sin que sea exigible, a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

El número de horas de trabajo real y efectivo será de mil seiscientos setenta y dos horas (1.672 horas) durante el año 2011, y de mil seiscientos sesenta y cuatro horas (1.664 horas) anuales de trabajo real y efectivo para los años 2012 y 2013.

En todos los casos, a las horas de trabajo real acordadas se añadirá el tiempo de descanso para determinar la jornada de presencia cuando ésta sea jornada continuada.

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

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

4. La duración de la jornada diaria, reservando 50 minutos para efectuar la comida en el centro que dispone de comedor colectivo, será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse cada año el calendario laboral.

5. Sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 10.1, durante la vigencia temporal del presente convenio se trabajará de lunes a viernes en todos los centros de trabajo.

#### Artículo 9. *Calendarios y horarios.*

1. Anualmente la dirección de la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios generales para cada centro de trabajo o dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y antes de proceder a su publicación, la dirección mantendrá un máximo de dos reuniones consultivas con la representación de los trabajadores/as de cada centro de trabajo sobre el contenido de tales calendarios y cuadros horarios.

Los calendarios y cuadros horarios confeccionados por la empresa podrán ser susceptibles de control por la jurisdicción laboral a instancias de la representación de los trabajadores/as. De optarse por ello, la dirección de la empresa aplicará provisionalmente los calendarios y cuadros horarios confeccionados por ella, hasta que el organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los calendarios y horarios definitivos, los

cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno. En todo caso, cada trabajador/a habrá de cumplir la jornada anual de trabajo real fijada en este convenio.

El traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente no deniegue esta posibilidad la legislación vigente, deberá acordarse con la representación legal de los trabajadores/as.

## Artículo 10. *Vacaciones generales.*

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables, contando como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.

2. Las vacaciones normalmente serán colectivas, disfrutándose en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pero garantizando en todo momento unas coberturas mínimas para la adecuada atención a clientes durante esos períodos. Con este fin, y previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, podrán articularse las siguientes medidas:

2.1 La dirección podrá fijar, dentro de aquel período general de disfrute, turnos de vacaciones para las distintas áreas de la empresa de acuerdo con las siguientes reglas básicas:

a) El número de turnos necesarios y el número de trabajadores/as presentes en cada uno de ellos, serán señalados por la empresa antes del día 31 de marzo de cada año.

b) Para la adscripción de los trabajadores/as a los distintos turnos se tratará de combinar las necesidades del servicio con los intereses de los trabajadores/as, facilitando la adscripción voluntaria de los mismos a los turnos que se prevean. No obstante, si por esta vía no se lograra la cobertura requerida, la asignación de los trabajadores/as a cada turno de vacaciones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- La asignación será rotativa.
- Los trabajadores/as con hijos en edad escolar tendrán preferencia a que sus fechas de disfrute coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- En igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador/a con mayor antigüedad en la empresa.

2.2 La dirección podrá desplazar el disfrute de hasta un máximo de cinco días laborables de vacaciones fuera del período general expresado anteriormente, a otros períodos de menor actividad en el área de que se trate; todo ello de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El desplazamiento de fechas deberá comunicarse a los trabajadores/as afectados con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b) Los trabajadores/as afectados por el cambio percibirán un plus de vacaciones especiales cuya cuantía se cifra en el 16 % de la retribución mensual ordinaria correspondiente a los días de vacaciones realmente desplazados. Este plus no se percibirá cuando el cambio de fechas de disfrute de vacaciones fuera del período general y del comprendido entre el 1 y el 31 de diciembre se realice a propuesta exclusiva del trabajador/a y ésta fuera aceptada por la empresa.

3. Con relación al nacimiento del derecho al disfrute y al cómputo de las vacaciones se tendrán en cuenta las siguientes reglas generales:

a) El derecho al disfrute se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla; aplicándose este criterio de proporcionalidad tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

b) La adquisición del derecho a los veinticinco días laborables de vacaciones anuales, o la parte proporcional de los mismos, se computará tomando como referencia el

año natural, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. El cómputo se hará por períodos de treinta días, desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos y la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.

c) Las variaciones individuales en fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

d) Los trabajadores/as que, con anterioridad al inicio del período vacacional asignado o ya iniciado el mismo, se encuentren o incurran en situación de incapacidad temporal o maternidad, disfrutarán de sus vacaciones, o de la parte que aún tuvieran pendiente de disfrutar por haberse producido esas situaciones, en las fechas fijadas de común acuerdo con su inmediato superior jerárquico, disfrutándose antes del 31 de diciembre del año natural en curso o, si esto no fuera posible, antes del 31 de mayo del año siguiente. A falta de acuerdo, la empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días naturales para que el trabajador/a pueda ejercer sus eventuales derechos.

e) Con excepción de los supuestos señalados en el apartado anterior, de no haberse disfrutado las vacaciones anuales que correspondan antes del 31 de diciembre de cada año natural el derecho a su disfrute caducará en esa misma fecha.

#### Artículo 11. *Horas extras y trabajos extraordinarios.*

1. En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento, manteniendo la dirección una política de mínima realización de horas extraordinarias.

2. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada máxima anual fijada en el presente convenio y, en especial:

a) Las efectuadas en períodos punta de producción y las necesarias para la preparación, lanzamiento y comercialización de nuevos productos.

b) Las invertidas en la realización de inventarios y cierre contable anual.

c) Las empleadas en tareas de mantenimiento, seguridad o las generadas por causa de averías.

3. A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se considerarán como tales las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ni aquellas otras respecto a las que el trabajador/a opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.

4. La dirección de la empresa, con carácter mensual y a nivel de centro de gastos, facilitará a la representación de los trabajadores/as el número de horas extraordinarias que se efectúen.

5. El valor de las horas extraordinarias para su abono vendrá determinado por el importe resultante de dividir el salario bruto anual global individual por el número de horas de trabajo real en cómputo anual, incrementado dicho importe en un 10%.

6. Para hacer frente a las necesidades derivadas del servicio a clientes en festividades locales o autonómicas, exclusivamente, se prevé un régimen mínimo de cobertura de dicho servicio basado en las siguientes reglas:

Presencia en esos días del 50 % de la plantilla (bloques rotatorios). La presencia podrá ser voluntaria si se cubre el 50 %.

Compensación por cada día trabajado de un día de descanso más la percepción de un plus festivo cifrado en ciento treinta y cinco euros (135 €) brutos, cantidad aplicable desde el 1 de abril de 2011 y durante toda la vigencia del convenio.

Estas condiciones, previstas en principio para el centro de trabajo de Torres de la Alameda, serán extensibles a los otros centros de trabajo de la empresa cuando las necesidades organizativas así lo requirieran.

## CAPÍTULO TERCERO

### Retribución del trabajo

#### Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

1. El salario bruto anual global individual es el que corresponde abonar, por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo, a la categoría profesional del trabajador/a.

2. El salario bruto anual global individual se distribuirá en catorce mensualidades iguales: Doce ordinarias y dos extraordinarias (verano y Navidad). En dicho salario bruto anual global, quedarán absorbidas y compensadas todas las cantidades, tengan o no carácter salarial, que por cualquier concepto pudieran corresponder al trabajador/a como consecuencia de la relación laboral que le une con la empresa.

3. Las retribuciones extraordinarias de verano y Navidad tienen la consideración de complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes y se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa.

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

#### Artículo 13. *Remuneración de vacaciones, licencias y ausencias retribuidas.*

Los conceptos retributivos a abonar en vacaciones serán la retribución mensual ordinaria y el complemento especial de puesto (plus Torres de la Alameda) y plus Torres de la Alameda turno tarde.

Las licencias y ausencias retribuidas legalmente establecidas, serán abonadas de conformidad a lo previsto en el cuadro resumen que se incluye en el anexo II del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO CUARTO

### Organización del trabajo

#### Artículo 14. *Asignación de tareas.*

Es facultad de la empresa, de acuerdo con la legislación laboral, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la organización del proceso productivo.

#### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. Sin menoscabo de la necesaria flexibilidad en la organización, el personal se clasificará –atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la

prestación laboral— en los grupos que a continuación se señalarán. Asimismo, y con el fin de determinar los niveles retributivos, se indicarán, dentro de aquellos grupos, las categorías correspondientes:

<i>I Grupo</i>	<i>III Grupo</i>
Técnico-Titulado. Ingenieros y Licenciados. Diplomados e Ing. Técnicos.	Técnico y Administrativo. Jefe de 1. <sup>a</sup> Jefe de 2. <sup>a</sup> Jefe de 3. <sup>a</sup>
<i>II Grupo</i>	Jefe de Taller. Contraamaestre. Encargado. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Auxiliar Administrativo.
Subalterno. Oficial de Almacén.	

A los meros efectos de gestión interna, las categorías del grupo I y las categorías de Jefe de 1.<sup>a</sup>, Jefe de 2.<sup>a</sup>, Jefe de 3.<sup>a</sup>, Jefe de Taller, Contraamaestre y Encargado, del grupo III tendrán la consideración de categorías de Mandos Intermedios (MMII).

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

#### Artículo 16. *Ascensos y Cambios de Nivel Salarial.*

##### A) Ascensos:

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

2. Para la cobertura de las vacantes que pudieran existir en la Empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas de la misma, se establece, respetando los principios básicos de aptitud y capacidad del trabajador/a para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional, el siguiente sistema de ascensos:

2.1 El ascenso de los trabajadores/as a puestos que impliquen supervisión sobre otros empleados, mando, o relación de confianza, será en todos los casos de libre designación por la Dirección de la Empresa.

2.2 Para puestos de trabajo distintos a los anteriores, la Empresa establecerá sistemas de selección interna (concursos-examen) en los que regirán las siguientes reglas básicas:

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

b) Para cada concurso específico que se organice, se establecerá un equipo de evaluación integrado por dos miembros designados por la Dirección de la empresa (uno de los cuales pertenecerá necesariamente a la Dirección de Recursos Humanos) y dos miembros designados por el correspondiente Comité de Empresa de entre sus integrantes. Este Equipo de Evaluación establecerá el calendario del concurso-examen, y los criterios objetivos que regirán la evaluación de los aspirantes, teniendo en cuenta para ello los siguientes aspectos:

- La titulación académica o formación básica requerida para el puesto y el conocimiento que de éste se tuviera.
- El historial profesional de los aspirantes.

- La superación de modo satisfactorio de las pruebas objetivas que al efecto se determinen por el área de gestión de Recursos Humanos. Estas pruebas versarán sobre aspectos concretos del puesto de trabajo a cubrir.

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

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

4. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional se comenzará a devengar por el trabajador/a en la nómina del mes siguiente al de la fecha en que le sea comunicado formalmente por la dirección el cambio de categoría o se resuelva el concurso.

B) Cambios de nivel salarial:

Los cambios de nivel o progresiones salariales dentro de una misma categoría, serán libremente cubiertos por la empresa, teniendo en cuenta para su provisión una valoración conjunta de los siguientes aspectos:

- Aptitud y potencial del trabajador/a para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en la categoría, en el servicio o en la empresa.

Artículo 17. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

a) El mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador/a; estándose en este supuesto a lo que ambas partes acuerden.

b) Las necesidades derivadas de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes de los trabajadores/as. En estos casos, se respetará la retribución consolidada que el trabajador/a tuviera con anterioridad al cambio, con expresa exclusión de los complementos de puesto si los hubiere.

Siempre que el cambio de puesto por estas causas no suponga traslado de residencia del trabajador/a, el puesto a que se le destine podrá pertenecer a cualquier centro de trabajo. En este caso, el trabajador/a se adaptará automáticamente al horario vigente en el mismo y el cambio será notificado, cinco días laborables antes de producirse, a la representación de los trabajadores/as.

Para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador/a recibirá una Formación previa y acorde con las nuevas funciones. El período de formación necesario vendrá determinado en cada caso por la dirección de Recursos Humanos a través del área de formación, llevándose a cabo las acciones formativas, si fuera posible, en tiempo de trabajo.

c) La disminución de la aptitud del trabajador/a para el desempeño de un puesto de trabajo.

Por causas físicas o psíquicas, un productor podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud, una vez emitida la oportuna resolución de incapacidad parcial por el órgano competente de la Seguridad Social. En estos casos, se le encomendará al trabajador/a afectado un puesto de trabajo compatible con sus facultades dentro de las posibilidades de la empresa; atribuyéndosele la categoría y nivel salarial reales correspondientes al puesto que vaya efectivamente a desempeñar.

En el caso de que la retribución del nuevo puesto fuera inferior a la que el trabajador/a tuviera antes de la declaración de incapacidad parcial, se mantendrá el primer salario, si bien el diferencial resultante con el nuevo salario podrá ser absorbido o compensado con cualquier tipo de incremento que experimentara la nueva remuneración.

## CAPÍTULO QUINTO

### Régimen de personal

Artículo 18. *Ingreso de personal y períodos de prueba.*

1. El ingreso y contratación de nuevo personal se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

2. Sin perjuicio de dar cumplimiento a sus obligaciones informativas en materia de contratación y evolución del empleo, la dirección suministrará a la representación de los trabajadores/as el organigrama previsto para el conjunto de la empresa y la plantilla de personal actualizada al 1 de enero de cada año, haciendo constar, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 3.º del presente convenio, la categoría y tipo de contrato de los empleados/as que la integran.

3. Para el personal de nuevo ingreso podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración máxima será la que a continuación se indica:

- Auxiliares administrativos y oficiales de almacén: 1 mes.
- Oficiales administrativos: 2 meses.
- Jefes administrativos, jefe de taller, contraamaestre y encargado: 3 meses.
- Ingeniero, licenciado, diplomado e ingeniero técnico: 6 meses.

El tiempo señalado para el período de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado. No computándose, por tanto, los días que por cualquier circunstancia el trabajador/a no haya prestado servicios en la empresa, si tales días constituyen suspensión del contrato de trabajo y las partes suscriben un acuerdo en este sentido.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso ni indemnización.

Artículo 19. *Prendas de trabajo y seguridad.*

1. La Empresa proporcionará a los trabajadores/as cuya actividad laboral así lo requiera, las prendas de trabajo previstas para el puesto concreto de que se trate; correspondiendo a la empresa fijar, en cada momento, las características, composición, diseño y modelos de tales prendas de trabajo.

2. Al iniciarse la relación laboral, la empresa entregará al trabajador/a dos prendas de trabajo. Idéntico criterio se seguirá en el caso de cambio de un puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas laborales.

3. Anualmente, y a partir de la fecha de ingreso, se entregará una nueva prenda de trabajo, excepto en los casos en que por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores/as y la dirección de la empresa se acorte este período. El cómputo del período para la entrega de una nueva prenda se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior o debió haberse entregado.

La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

4. La empresa proporcionará igualmente a los trabajadores/as que por su puesto de trabajo hayan de utilizarlas, las correspondientes prendas de protección y seguridad individuales. En el momento de su entrega material, los trabajadores/as firmarán un vale con el recibí correspondiente.

La representación de los trabajadores/as colaborará estrechamente con los responsables de la empresa en la utilización por parte de los trabajadores/as, de las prendas de protección especificadas. Asimismo, analizará conjuntamente con dichos responsables la calidad y eficacia de los medios de protección personal, comunicando las

incidencias más sobresalientes que den lugar a una ineficaz utilización o a un notorio incremento de los costes y sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento del objetivo protector.

#### Artículo 20. *Salud laboral.*

En materia de seguridad, higiene y salud laboral en general, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, constituyéndose los órganos específicos previstos por la normativa laboral para el seguimiento de estas cuestiones.

De acuerdo con lo previsto en el art. 2.1 del vigente reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero), los representantes de los trabajadores/as y de la dirección de la empresa manifiestan su voluntad de continuar integrados en el Servicio de Prevención Mancomunado del grupo Renault.

#### Artículo 21. *Excedencias.*

Procedimiento y condiciones:

1. La petición de cualquier modalidad de excedencia se efectuará siempre mediante escrito dirigido a la dirección que el trabajador/a entregará a su jefe inmediato, el cuál lo hará llegar al área de administración de personal de la dirección de Recursos Humanos.

2. La petición de excedencia deberá efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha para la que se solicita el comienzo de la misma.

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

4. Con las salvedades previstas legalmente, el tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto.

5. La petición de reingreso deberá realizarse, por escrito, con un mes de antelación a la fecha del fin del período de excedencia. La empresa, dispondrá de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia (durante el cuál se entiende prorrogada la misma a todos los efectos) para readmitir al trabajador/a en un puesto de iguales o similares características y en las mismas condiciones económicas.

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

#### Artículo 22. *Permisos y licencias.*

##### A) Autorización de salidas.

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

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

##### B) Permisos y licencias retribuidas.

1. La Empresa, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, concederá las licencias recogidas en los cuadros que se incluyen en el Anexo II del presente convenio.

2. Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos

dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productor al trabajo ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

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

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

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

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

4. El trabajador/a deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedidos o a conceder. En los casos en que proceda, esta justificación documental de la licencia podrá hacerse con posterioridad a su disfrute.

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

5. Los permisos y licencias se retribuirán de acuerdo con lo señalado en el cuadro de licencias incluido como Anexo II en el presente convenio. Asimismo, cuando el motivo por el que se haya concedido la licencia o permiso lleve consigo el percibo por el trabajador/a de dietas, salarios o cualquier otra percepción, la empresa podrá acordar descontar éstas del importe total a percibir.

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

#### C) Licencias o permisos no retribuidos.

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

#### Artículo 23. *Permisos y facilidades para estudios.*

##### A) Permisos para la realización de exámenes.

1. La empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, a los trabajadores/as que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, o norma que la sustituya, así como a los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos. Estos permisos tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

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

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

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

Si el trabajador/a beneficiario de este permiso hiciere un uso indebido del mismo, o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su centro de trabajo sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se adopten las oportunas medidas disciplinarias.

B) Reducción de jornada para el perfeccionamiento profesional.

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

a) Que el trabajador/a tenga como mínimo una antigüedad de dos años en la empresa y que no haya disfrutado de este beneficio (o asistido a cursos similares organizados por la empresa en horas de trabajo) en los últimos cuatro años.

b) Que esté inscrito en un curso de formación profesional de un centro oficial, sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que dicho curso sea específico para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la empresa, de acuerdo con la titulación obtenida, pero no para obtener una profesionalidad o un título nuevo.

c) Que la asistencia a clase requiera la reducción de jornada, por coincidir ésta en parte o en todo con el horario de clases. Si las clases coincidieran, uno o más días, con la jornada de trabajo en más de cuatro horas, tendrá derecho a asistir a las clases, pero no a percibir el salario correspondiente al tiempo de ausencia que exceda de las cuatro horas cada día y del máximo legal establecido en todo el curso.

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

## CAPÍTULO SEXTO

### Beneficios Sociales

Artículo 24. *Seguros complementarios de la Seguridad Social.*

A) De seguro de vida.

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece, para todo el personal no mando superior, un seguro que cubre los riesgos de muerte e invalidez permanente para la profesión habitual.

Este seguro consistirá, en ambos supuestos en el abono por una sola vez de dos anualidades del salario bruto anual global.

B) De accidentes.

Con independencia del seguro de vida descrito en el apartado A) de este artículo e incompatible con el mismo, para todo el personal, no mando superior, se establece una póliza de seguro de accidentes que cubre los siguientes capitales y garantías:

Invalidez permanente derivada de accidente laboral o in itinere, el capital a indemnizar se determinará de acuerdo al baremo de invalidez permanente progresiva <350>, establecido en la póliza, aplicado sobre un capital base de 42.070,85 euros.

La indemnización a abonar será la resultante de la aplicación del baremo anteriormente mencionado, independientemente del grado de invalidez permanente que pueda otorgar la Seguridad Social.

C) Normas comunes para ambos seguros.

1. Tendrán derecho a estos seguros, los trabajadores/as incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento de producirse el hecho causante y que no tengan otras coberturas distintas a las reguladas en este artículo.

Excepcionalmente, los trabajadores/as en situación de invalidez provisional y no perteneciente por tanto a la plantilla efectiva de RECSA, se entenderán incluidos en la misma a estos exclusivos efectos, atendiendo a que su contrato de trabajo se encuentra temporalmente suspendido.

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

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

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

5. En caso de fallecimiento del trabajador/a asegurado, la compañía aseguradora abonará el capital garantizado en función del siguiente orden de prelación, y en forma excluyente, a:

1.º El cónyuge y descendientes, por partes iguales entre todos ellos.

2.º Los ascendientes, por partes iguales entre ellos.

3.º En defecto de los anteriores, los demás herederos legales en la misma proporción que los anteriores.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos y, en su parte, cuando estos últimos hubieran fallecido. Respecto del cónyuge, en los supuestos de divorcio se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

El orden de prelación aquí señalado no será tenido en cuenta si el trabajador/a asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios mediante comunicación individual, por carta certificada, a la compañía aseguradora.

6. La Dirección de la empresa entregará a la representación de los trabajadores/as copia de las pólizas que regulan los seguros a que se alude en el presente artículo del convenio.

*Artículo 25. Prestación complementaria por incapacidad temporal.*

1. Siempre que, en su caso, esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará, por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100% la retribución mensual ordinaria (más el oportuno complemento especial de puesto plus Torres de la Alameda, si procediera) correspondiente al mes en que se produzca la baja.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, solamente se incluyen para el cálculo de la prestación complementaria las retribuciones correspondientes a jornadas normales, no tomándose en cuenta:

- Las horas extras y los trabajos extraordinarios.
- Los importes salariales debidos a regularizaciones, atrasos, pagos retroactivos o diferencias de nivel, así como cualquier otro abono de vencimiento periódico superior a un mes.
- Tampoco serán objeto de compensación económica los períodos de descanso o reducciones de jornada a que el trabajador/a en activo tuviera derecho.

3. La prestación complementaria comenzará a percibirse a partir del primer día de baja, cuando ésta se produzca por cualquier causa de IT (Incapacidad temporal).

4. La prestación complementaria se percibirá mientras persista la situación de baja y, como límite, hasta que se agote el período de incapacidad laboral transitoria, incluidas sus correspondientes prórrogas.

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

Este seguimiento y comprobación podrán ser realizados por la empresa:

a) Mediante reconocimientos médicos efectuados en consultorios o instituciones sanitarias. En este caso, el trabajador/a requerido por la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a esas instalaciones para ser objeto de reconocimiento médico en relación con la enfermedad o accidente causa de su baja. Para ello, si fuera preciso, la empresa le facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio según los casos).

b) Facilitando al personal sanitario encargado por la empresa el conocimiento del tratamiento que le haya sido prescrito a los efectos que por aquél pueda comprobarse su cumplimiento.

6. El trabajador/a dejará de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas:

- a) Parte médico de alta.
- b) No presentación de los partes de baja y de confirmación o continuación correspondientes según obligación legal.
- c) Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado, según lo dicho anteriormente, por encargo de la empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya

cesado el estado de enfermedad o el derivado de accidente, que constituya motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador/a no haya sido dado de alta.

d) Que de acuerdo con las informaciones debidamente comprobadas por la empresa, el trabajador/a en baja no este cumpliendo el tratamiento prescrito o ejecute de actos o actividades contraindicadas para su curación en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja, o ejerza durante el período de baja cualquier tipo de trabajo aún cuando no sea remunerado.

e) Negativa o entorpecimiento al ejercicio por parte de la empresa de los medios de seguimiento y comprobación citados anteriormente.

La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador/a en baja la correspondiente prestación complementaria, como consecuencia del ejercicio de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme; no teniendo la retirada del complemento por parte de la empresa el carácter de sanción disciplinaria.

#### Artículo 26. *Ayuda a hijos minusválidos.*

1. Se establece una ayuda específica de ciento cincuenta euros (150.-€) brutos mensuales, con efectos desde el 1 de abril, para los hijos minusválidos de los trabajadores/as de RECSA, a percibir durante los doce meses del año, desde el momento en que sea declarada tal minusvalía y hasta que los beneficiarios cumplan los cuarenta años de edad inclusive.

Esta ayuda específica será de ciento sesenta euros (160.-€) brutos mensuales durante el año 2012 y de ciento setenta euros (170.-€) brutos mensuales durante el año 2013, a percibir en las mismas condiciones que las especificadas en el párrafo anterior.

A estos efectos, el grado de minusvalía habrá de ser igual o superior al 33% y habrá de ser declarado expresamente por la Seguridad Social u otro organismo competente en la materia a través del oportuno diagnóstico.

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

2. Esta ayuda será abonada a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a este beneficio; extremo que deberá ser justificado fehacientemente ante el área de administración de personal de la dirección de recursos humanos. En el supuesto de que tanto el padre como la madre presten sus servicios en Renault España Comercial S.A., solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

#### Artículo 27. *Ayuda guardería.*

Se establece una ayuda específica de cien euros (100.-€) brutos mensuales de ayuda guardería, con efectos a partir del 1 de abril de 2011, a percibir durante treinta meses, desde el momento en que se produce el nacimiento y hasta que el hijo/s cumpla/n los treinta meses de edad.

Para el año 2012 esta ayuda ascenderá a la cantidad de ciento diez euros (110.-€) brutos mensuales, y durante el 2013 será de ciento veinticinco euros (125.-€) brutos mensuales.

Esta ayuda será abonada a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a este beneficio; extremo que deberá ser justificado fehacientemente ante la dirección de recursos humanos.

En el supuesto de que tanto el padre como la madre presten sus servicios en Renault España Comercial, S.A., solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

Artículo 28. *Comedor colectivo.*

Con objeto de facilitar la comida a precio económico en el recinto del centro de trabajo de la Avda. de Burgos, 89 de Madrid, Renault España Comercial S.A. mantendrá un servicio de comedor colectivo.

La representación de los trabajadores/as colaborará con la dirección en el seguimiento de este servicio, efectuando así mismo las propuestas que considere oportunas para una mejor prestación del mismo, en condiciones análogas a las actuales.

Artículo 29. *Créditos al personal.*

La empresa seguirá su política de créditos para la adquisición de vivienda y vehículos nuevos, dando la suficiente publicidad a las normas que los regulan.

En los préstamos para la adquisición o reparación de vivienda (primero y segundo) que se concedieran al personal de RECSA, se aplicará el tipo de interés legal del dinero establecido en los Presupuestos Generales del Estado para los años 2011, 2012 y 2013. Asimismo, desde el 1 de abril de 2011 el importe de estos préstamos es, como mínimo de seis mil cien euros (6.100 euros). Los períodos de amortización tendrán en consideración la duración de los contratos de trabajo al objeto de salvaguardar los intereses de la empresa.

Artículo 30. *Aportación de RECSA a la Mutua de Previsión Social del personal de Renault España.*

RECSA continuará subvencionando la llamada Mutua de Previsión Social del personal de Renault España con una aportación mensual en función del número de trabajadores/as afiliados a dicha mutua y a la cuantía de sus cuotas. La ayuda empresarial, acordada durante la vigencia del VIII convenio colectivo de RECSA (2011-2013), será de quinientos euros (500.-Euros) con efectos a partir del 1 de abril de 2011; de quinientos cincuenta euros (550.-Euros) durante el año 2012 y de seiscientos euros (600.-Euros) durante el año 2013.

Artículo 31. *Cursillos de formación profesional y cultural.*

1. La empresa organizará los cursillos de formación cultural y de aquellas especialidades que considere convenientes, informando con la debida antelación a la representación de los trabajadores/as sobre el contenido y desarrollo de los mismos; pudiendo la representación de los trabajadores/as presentar las sugerencias que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

2. La Representación de los trabajadores/as participará con la dirección de la empresa en esta materia. Para ello, a esta representación se le asignan, entre otras, las siguientes competencias:

a) De asesoramiento: la representación de los trabajadores/as podrá proponer a la dirección de la empresa –a través del área de formación– la realización de cursillos para formación y ampliación de conocimientos, canalizando de ese modo las aspiraciones de los trabajadores/as.

b) De información: con carácter general, el área de formación de la dirección de recursos humanos comunicará trimestralmente a la representación de los trabajadores/as, los planes de formación y las acciones formativas puntuales que con independencia de los anteriores pudieran llevarse a cabo en el seno de la empresa, especificando las características de los cursos y el ámbito y el número de trabajadores/as afectados/as.

Y específicamente, para facilitar el trámite previsto en los acuerdos nacionales de formación continua u otros pactos de naturaleza análoga, a efectos de petición de subvenciones para los planes de formación interna de RECSA, los representantes de los trabajadores/as en materia de formación tendrán las siguientes facultades:

Recibir información documental sobre diversos aspectos del Plan de Formación Interna de RECSA (cuando éste se realice al amparo de un acuerdo nacional sobre formación) y en concreto sobre los siguientes puntos:

- Orientaciones generales sobre el contenido del plan (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).
- Colectivos afectados (por categorías/grupos profesionales y número estimado de participantes).
- Coste estimado de las acciones formativas (desglosado por tipo de acciones y colectivos) y estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa.
- Calendario de ejecución previsto, medios pedagógicos a utilizar y lugares de impartición de los cursos.
- Criterios de selección.

Esta información será suministrada por el área de formación de la dirección de recursos humanos, con el fin de que los representantes de los trabajadores/as puedan emitir en el plazo máximo de 10 días a partir de la recepción de la documentación indicada) el informe a que se alude en el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua o pacto de análoga naturaleza.

Analizar el balance de las acciones de formación interna, que hubieran sido objeto de subvención, desarrolladas en el ejercicio anterior.

Recibir información trimestral sobre las acciones formativas realizadas en el seno de RECSA al amparo de un acuerdo nacional sobre formación continua; especificando, al menos, las acciones desarrolladas, el número de trabajadores/as afectados/as (por grupos y categorías) y el número de horas invertidas. El área de formación proporcionará también en ese momento lista de los participantes en las acciones formativas de que aquí se trata.

La asunción de estas competencias específicas por parte de los representantes de los trabajadores/as designados al efecto no implicará, en ningún caso, la existencia de garantías distintas y/o adicionales a las previstas en estas materias por la normativa laboral vigente.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Régimen disciplinario

#### Artículo 32. *Faltas laborales.*

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

2. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave:

a) Faltas leves.

1.<sup>a</sup> De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes o faltar al trabajo un día sin causa justificada.

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

3.<sup>a</sup> Pequeños descuidos en la conservación de los bienes de la empresa.

4.<sup>a</sup> No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

b) Faltas graves:

1.<sup>a</sup> Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, o faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2.<sup>a</sup> No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador/a que puedan afectar a las obligaciones tributarias o con la Seguridad Social asumidas por la empresa como consecuencia de la relación laboral. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

3.<sup>a</sup> Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

4.<sup>a</sup> Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

5.<sup>a</sup> La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

6.<sup>a</sup> Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7.<sup>a</sup> La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y la imprudencia en acto de servicio. En este caso, si la imprudencia implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as o riesgo de daños para las instalaciones y bienes de la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8.<sup>a</sup> La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

c) Faltas muy graves:

1.<sup>a</sup> Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año o las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

2.<sup>a</sup> El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de la dependencia de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.<sup>a</sup> Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

4.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.<sup>a</sup> La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

6.<sup>a</sup> Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes de la empresa.

7.<sup>a</sup> Dedicarse a actividades que impliquen competencia con las desarrolladas por la empresa.

8.<sup>a</sup> La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo.

9.<sup>a</sup> Las derivadas de lo previsto en el apartado a), 2.<sup>a</sup> y del apartado b), 2.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> y 7.<sup>a</sup>.

10.<sup>a</sup> La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

4. Los abusos de autoridad que pudieran cometer los directivos, jefes o mandos intermedios tendrán la consideración de falta laboral muy grave.

Se considerará que existe abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado/a. En este caso, el trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa que lo comunicará por escrito a la Dirección de RECSA –a través de la dirección de recursos humanos– para que adopte, si procede, las medidas disciplinarias oportunas.

#### Artículo 33. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido.

#### Artículo 34. Procedimiento sancionador y prescripción de las faltas.

1. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad, con conocimiento de los Representantes de los trabajadores/as en los casos legalmente previstos, de corregir disciplinariamente a todos los trabajadores/as que se hicieran acreedores de ello, eligiendo, de entre las disponibles, la sanción oportuna.

2. Sin perjuicio de la sanción que pudiera aplicarse en cada caso, las ausencias injustificadas y las faltas de puntualidad llevarán aparejado el descuento en nómina de un importe equivalente, en la retribución mensual, al tiempo de ausencia o retraso.

3. Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme. A estos efectos no se computarán como días hábiles los de disfrute de vacaciones colectivas. Este plazo no será aplicable en el caso de que la sanción consista en despido.

4. La prescripción de faltas se regirá por las normas legales vigentes en la materia. De acuerdo con ello, 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

No obstante, con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves y muy graves, los períodos de vacaciones colectivas no se computarán a efectos de prescripción.

Asimismo, la prescripción se interrumpirá cuando se incoe por la dirección expediente contradictorio, bien por venir éste exigido por la legislación vigente, bien porque se estime necesario para un mejor conocimiento de los hechos. En estos casos, se considerará como fecha de conocimiento de la infracción la fecha de finalización del mencionado expediente.

5. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse estarán sujetas al oportuno control jurisdiccional.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Representación de los trabajadores/as

Artículo 35. *Representación unitaria de los trabajadores/as.*

1. En todo lo relativo a esta cuestión se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

2. Sin perjuicio de las competencias fijadas, entre otros preceptos, en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores/as podrá conocer de aquellas reclamaciones o quejas que le planteen sus representados/as, elevándolas por escrito, si lo consideran oportuno, a la dirección de la empresa (a través de la dirección de recursos humanos).

Artículo 36. *Secciones y delegados sindicales.*

1. La dirección de la empresa, junto con la representación de los trabajadores/as, acuerdan estar a lo que la normativa legal, vigente en cada momento, establece para las secciones y delegados sindicales.

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

## CAPÍTULO NOVENO

### Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 37. *Protocolo acoso sexual.*

Declaración de principios:

RECSA expresa su deseo y convicción de que todos los trabajadores/as sean tratados con dignidad, continuamos comprometidos con la creación, mantenimiento y protección, con las medidas que sean precisas, de un entorno laboral respetuoso con todos los empleados/as que integran la empresa.

Por ello manifestamos nuestra preocupación y compromiso permanente en evitar y resolver cualquier tipo de acoso por razón de sexo que pueda llegar a producirse en la organización.

Con ese fin la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, acuerdan regular a través de un protocolo el problema del acoso sexual en el trabajo estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones relativas a dicho acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Protocolo:

Objeto. El objeto del presente Protocolo es dar una definición clara y concisa de las situaciones y actitudes consideradas como acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer pautas de actuación en caso de que se produzcan.

Ámbito. Este código de conducta afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios laborales en RECSA, incluyendo al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada previstas en la legislación laboral y al personal contratado a tiempo parcial.

Definición. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; el sujeto activo exterioriza actos,

gestos, o palabras que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad. Se considerará acoso si dichas actitudes y comportamientos provienen de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

El sujeto pasivo siempre será un trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Estas conductas pueden ser de carácter ambiental o de intercambio, señalándose las siguientes a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

Se asimilarán a estas conductas prohibidas las acciones discriminatorias por razón de sexo consistentes en:

- a) todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- b) cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual, conforme a este principio.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Medidas preventivas. Pondremos en marcha las siguientes medidas preventivas en materia de acoso:

- Comunicación de la declaración de principios: Garantizaremos el conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa de la declaración de principios sobre la

materia, esta comunicación enfatiza el compromiso de la dirección de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respeta la dignidad y libertad de las personas que trabajan en la organización.

– Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores/as y los directores y mandos tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de responsabilidad.

– Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación de managers, que deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Procedimientos de actuación. Los principios en los que el presente protocolo se basa son tanto la garantía de resolución de los problemas planteados de manera eficaz y efectiva así como la celeridad y confidencialidad de los trámites que se sigan, concretamente definimos dos vías de actuación:

En primer lugar como trámite extraoficial y si la persona afectada entiende que es factible, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual pueda ser el propio trabajador/a, o si el trabajador/a así lo decide y a su elección, sea una persona de la dirección de recursos humanos de la empresa, o su superior inmediato o bien un representante de los trabajadores/as quienes expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo a fin de cesar en la misma.

Dicho procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En aquellos casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal y este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Se inicia con la presentación de una denuncia escrita en la que constará una detallada relación de hechos elaborada por el trabajador/a objeto del acoso sexual. La denuncia se dirigirá, a elección del trabajador/a, a un miembro del departamento de recursos humanos o de la dirección de la empresa (Director dpto., mando responsable del área). Asimismo, una copia de la misma será trasladada a los representantes de los trabajadores/as excepto indicación contraria expresa del trabajador/a afectado (Presidente y secretario del comité de empresa de su centro de trabajo y delegado sindical si fuera afiliado).

- La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes de los trabajadores/as si así lo hubiera decidido el trabajador/a afectado/a y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de las actuaciones, se posibilitará a denunciante y denunciado, si así lo desearan y fuese posible, el cambio en el puesto de trabajo hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes de los trabajadores/as, sujetos a su específico deber de sigilo, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- Las actuaciones del procedimiento formal deberán concluirse con un informe en el plazo de quince días, o tiempo imprescindible caso de no poder respetarse este mínimo indicado.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.
- La representación de los trabajadores/as deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en la empresa que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria.

Sanciones. Es falta muy grave (suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días o despido disciplinario) todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente el respeto de la intimidad y dignidad de un empleado/a mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Es asimismo falta muy grave, tras el cierre del procedimiento formal, la determinación de inexistencia de acoso junto con la apreciación de mala fe de la denuncia.

Se considerará falta grave (suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días) el no respetar el preceptivo sigilo profesional en las materias conocidas con motivo de la puesta en marcha del presente protocolo de actuación.

Protección de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido del agresor/a, se tratará en la medida de lo posible adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; teniendo la víctima preferencia, siempre y cuando la reorganización de la plantilla lo permita, a optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado. Las medidas que se adopten en ningún momento supondrá el detrimento de las condiciones laborales del empleado/a.

Disposiciones varias. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

#### Artículo 38. *Plan de igualdad.*

Durante la vigencia del presente convenio la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as aplicarán el plan de igualdad por ambas partes negociado en desarrollo de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Para la vigilancia y cumplimiento del mismo se constituye la Comisión Permanente para la Igualdad de acuerdo a lo dispuesto en el citado documento con la composición y funciones siguientes:

##### Composición:

Responsable/s de recursos humanos.  
Representación de los trabajadores/as.

##### Funciones de la comisión:

Publicar periódicamente los resultados de avance.  
Identificar y evaluar desviaciones.  
Proponer acciones correctivas o necesidades de nuevas medidas.  
Apoyar a los pilotos en el desarrollo de las acciones.  
Interlocutor ante el Comité de Dirección en aspectos de igualdad.  
Interlocutor ante la Administración en igualdad (Ministerio, Instituto de la Mujer...)  
Vigilancia de modificaciones en materia de legislativa.  
Cumplimiento de las responsabilidades asignadas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.  
Interpretación de dudas y cuestiones sobre igualdad.

## Disposiciones transitorias

### Primera. *Condiciones económicas para el año 2011.*

El salario bruto anual global individual al 31.12.2010 será actualizado al 1 de enero del año 2011, incrementándose en un 2,25 %.

### Segunda. *Condiciones económicas para el año 2012.*

El salario bruto anual global individual al 31.12.2011 será actualizado al 1 de enero del año 2012, incrementándose en el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

### Tercera. *Condiciones económicas para el año 2013.*

El salario bruto anual global individual al 31.12.2012 será actualizado al 1 de enero del año 2013, incrementándose en el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

### Cuarta. *Vacaciones complementarias e individuales por razón de la antigüedad en la empresa.*

1. Los trabajadores/as que estaban en plantilla al 1 de enero de 1995 mantendrán, a título personal, el derecho a disfrutar, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, un día laborable de vacación anual por cada tres años de trabajo efectivo en la empresa, según los calendarios correspondientes; no pudiendo exceder el máximo de días de vacaciones por este concepto de seis anuales.

2. Los trabajadores/as fijos posteriores al 1 de enero de 1995 tendrán, a título personal, el derecho a disfrutar, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general, de un día laborable de vacación anual según los calendarios correspondientes y un segundo día por año hasta el 31/12/2013.

#### 3. Régimen de aplicación:

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

b) El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual, sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho a las mismas. Como única excepción a la regla expuesta se establece que los trabajadores/as que, por razones de enfermedad o accidente, no hubieran podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural en curso, dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacación.

c) La fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada por la empresa según las necesidades de organización del trabajo. Ello no obstante, se procurará adaptarse a las fechas solicitadas por los trabajadores/as; con ese fin, a partir del nacimiento de su derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que desean disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

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

*Quinta. Complemento especial de puesto centro de trabajo de Torres de la Alameda.*

1. Única y exclusivamente a los trabajadores/as de RECSA pertenecientes a las categorías de oficial de almacén, auxiliar administrativo, oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, jefe técnico-administrativo de 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, encargado y contraamaestre, con una antigüedad, al 01.12.2001, en la empresa superior a cinco años, que procedentes del centro de la Avda. de Burgos pasaron a prestar sus servicios en el centro de trabajo de Torres de la Alameda con efectos 01.12.2001, recogido en el acuerdo global para dicho centro de trabajo de fecha 03-10-2000, se les abonará un complemento especial de puesto (plus Torres de la Alameda) cifrado en 572,12 euros brutos mensuales.

2. Este complemento especial, que sustituyó a los denominados «plus transporte» y «servicio especial posventa», comenzó a abonarse a cada trabajador/a beneficiario/a el 01.12.2001, al causar alta administrativa en dicho centro y se percibirá en 12 nóminas ordinarias.

3. Cuando el trabajador/a beneficiario/a, por cualquier causa, deje de prestar sus servicios en el centro de Torres de la Alameda, dejará automáticamente de percibir este complemento al producirse la baja administrativa en dicho centro.

*Sexta. Complemento especial de «Turno tarde» centro de trabajo de Torres de la Alameda.*

1. Única y exclusivamente para los trabajadores/as de RECSA pertenecientes a las categorías de oficial de almacén, auxiliar administrativo, oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, jefe técnico-administrativo de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, encargado, contraamaestre, diplomados, ingenieros y licenciados fijos en plantilla a la firma del presente convenio (07/04/2011) y designados por la dirección de la empresa para prestar sus servicios en el turno de tarde del centro de trabajo de Torres de la Alameda, de acuerdo con lo recogido en el acta nº 15 de la Comisión negociadora del VI Convenio Colectivo de RECSA de fecha 15/06/05) se les abonará un complemento especial de turno de tarde (plus Turno Tarde) cifrado en seiscientos ochenta y cinco euros (685.–Euros) brutos anuales, con efectos desde el 1 de abril de 2011 y durante toda la vigencia del convenio.

2. Cuando el trabajador/a beneficiario/a, por cualquier causa, deje de prestar sus servicios en el Turno de Tarde, dejará automáticamente de percibir este complemento.

*Séptima. Promociones.*

Las promociones acordadas por la Dirección de la Empresa, dentro de las categorías previstas en las tablas de convenio, percibirán un tres por ciento (3 %) de incremento salarial.

**ANEXO I****Tabla de salarios mínimos garantizados periodo 2011-2013**

Categoría	Salario bruto anual global en euros
Oficial de Almacén.	13.962,44
Auxiliar administrativo.	13.962,44
Oficial de 2. <sup>a</sup> administrativo.	15.323,76
Oficial de 1. <sup>a</sup> administrativo.	17.512,89
Jefe de 3. <sup>a</sup> técnico-administrativo.	19.702,01
Jefe de 2. <sup>a</sup> técnico-administrativo / Encargado.	21.890,82
Jefe de 1. <sup>a</sup> técnico-administrativo / Jefe de Taller/Contraamaestre / Diplomado / Ingeniero técnico.	24.080,23
Ingeniero y Licenciado.	26.269,36

Ningún trabajador/a de RECSA tendrá un salario inferior al considerado como salario mínimo garantizado para cada categoría profesional en la tabla del anexo I del presente convenio colectivo.

**Anexo II**  
Cuadro de licencias, ausencias y facilidades concedidas a los trabajadores y trabajadoras

	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir				Justificantes documentales
			Retribu. Ordinaria	* Plus Alameda	Plus T. Tarde		
1	Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano y suegros.	3 días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Justificante del tanatorio o certificado de Defunción y documento en el que se acredite el parentesco.	
2	Enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano y suegros.	2 días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Justificante médico de ingreso en urgencias u hospitalización.	
3	Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	3 días laborables ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Justificante del tanatorio o certificado de defunción y documento en el que se acredite el parentesco.	
4	Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Justificante médico de ingreso en urgencias u hospitalización.	
5	Operación de anginas de un hijo.	1 día laborable, salvo que surjan complicaciones que deberán justificarse.	SI	SI	SI	Justificante médico de la operación.	
6	Nacimiento de hijos y nietos. Adopción de hijos.	2 días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	Libro de Familia o certificación del Juzgado o Registro Civil.	
7	Permiso previo al Parto	15 días naturales	SI	SI	SI	Certificado médico fecha previsible de parto	
8	Permiso de maternidad	2 semanas (añadir inmediatamente a las 16 legales)	SI	SI	SI	Informe maternidad	
9	Permiso de paternidad	5 días naturales (añadir inmediatamente a los 13 legales)	SI	SI	SI	Informe maternidad	

- Sólo para el personal que perciba este complemento especial de puesto Centro de Torres de la Alameda.

	Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
			Retribu. Ordinaria	* Plus Alameda	Plus T. Tarde	
10	Matrimonio del trabajador/a. Inscripción como pareja de hecho.	15 días naturales.	SI	SI	SI	Libro de Familia o certificación del Juzgado o Iglesia.
11	Matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.	1 día natural.	SI	SI	SI	Certificado del Juzgado o Iglesia, o invitación, siempre que se acredite el parentesco.
12	Traslado de domicilio habitual (traslado de enseres).	1 día laborable.	SI	SI	SI	Certificado de empadronamiento.
13	Enfermedad y consulta médica.					
	a) Consulta a especialista de la S. Social prescrita por el médico de cabecera.	Por el tiempo necesario. Máximo 4h/día.	SI	SI	SI	Volante médico de cabecera S.S. y justificante de asistencia al especialista de la S.S.
	b) Otras consultas médicas.	Hasta 16h/año. Máximo 4h/día.	SI	SI	SI	Certificado del médico de la S.S. u otras instituciones sanitarias.
	c) Enfermedad justificada.		SI	SI	SI	Certificado del médico de la S.S. o certificado médico oficial o del Servicio Médico mancomunado de RE-NAULT.
14	d) Accidente laboral	Día del accidente.	SI	SI	SI	Certificado del Servicio Médico, Mutua Patronal u otras instituciones sanitarias (confirmado por el Servicio Médico).
15	Lactancia.	Según legislación vigente.	SI	SI	SI	
	Cargos sindicales o públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	El que proceda.

• Sólo para el personal que perciba este complemento especial de puesto Centro de Torres de la Alameda.

MOTIVO DE LA LICENCIA	Tiempo máximo	Conceptos a percibir			Justificantes documentales
		Retribuí. Ordinaria	* Plus Alameda	Plus T. Tarde	
16 Deber inexcusable de carácter público. a) Elecciones b) Tribunales ordinarios: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Testigo.</li> <li>• Demandante.</li> <li>• Demandado.</li> </ul> Juzgados y Tribunales de lo Social: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Testigo.</li> <li>• Demandante. Si prospera la demanda.</li> <li>• Demandante. Si no prospera.</li> </ul> Jurado popular	Por el tiempo necesario.  Por el tiempo necesario ----- -----  Por el tiempo necesario. Por el tiempo necesario.  ----- Por el tiempo necesario.	SI  SI NO NO  SI SI  NO SI	SI  SI NO NO  SI SI  NO SI	SI  SI NO NO  SI SI  NO SI	Certificación de la Mesa Electoral. ----- -----  Citación. Citación.  ----- Citación
17 Donación de sangre.	Por el tiempo necesario. Máximo 4h/día. En casos debidamente justificados podrá concederse un tiempo superior al señalado.	SI	SI	SI	Extracción en el centro: visto bueno del S. Médico. En el exterior: certificado en el que conste la hora y tiempo invertido en la extracción.
18 Facilidades para la promoción social y profesional de los trabajadores/as. a) Permiso para exámenes finales o parciales para la obtención del título académico y concurrencia a las oposiciones. b) Asistencia a cursos de formación profesional específicos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de jornada a cargo de la Empresa.</li> <li>• Permiso no retribuido</li> </ul> NOTA.- Las facilidades contenidas en este apartado se concederán en las condiciones establecidas por Ley.	Por el tiempo necesario, hasta un máximo de 10 días al año.  La mitad del tiempo que dedique a la asistencia a clases sin que pueda exceder de 4h diarias y 270h en todo el curso.  Resto del tiempo dedicado a la asistencia superando los límites señalados en el apartado anterior.	SI  SI	SI  SI	SI  SI  NO	Certificado del centro escolar.  Certificado(s) de asistencia (s) pedido por el centro escolar.  Certificado(s) de asistencia (s) pedido por el centro escolar.

\* Sólo para el personal que perciba este complemento especial de puesto Centro de Torres de la Alameda.  
 Cuadro especificativo de la ampliación de licencias por desplazamiento

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Lugar de desplazamiento		
		Misma provincia*	Provincia limítrofe*	Otras provincias*
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	3 días laborables.	4 días naturales.	5 días naturales.
Enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	2 días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	2 días naturales.	3 días naturales.	5 días naturales.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos.	3 días laborables ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.	3 días laborables.	4 días naturales.	4 días naturales.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos.	2 días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.	2 días naturales.	3 días naturales.	4 días naturales.
Nacimiento de hijo. Adopción de hijo. Nacimiento de nieto.	2 días laborables ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.	2 días laborables.	3 días naturales.	5 días naturales.

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