

correspondientes, que trasladará al Comité de Empresa, con objeto de someterlas a discusión para llegar a un acuerdo.

B) Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.

C) De no llegarse a un acuerdo entre ambas representaciones en un plazo máximo de quince días, cualquiera de las partes podrá remitir el asunto a la Autoridad Laboral competente para su decisión.

D) Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice estos traslados la correspondiente Autoridad Laboral.

7.º Traslados.— Ningún trabajador de la Empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo de General Motors sin cumplir los requisitos establecidos en la Ley, excepto cuando el traslado sea solicitado por el trabajador voluntariamente, o para realización de cursillos de especialización, en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

Régimen del personal IV.

Artículo 28: Permisos y Licencias.

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

1.º Fallecimiento.— De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales en la Provincia de La Rioja y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

2.º Fallecimiento.— De hijos, nietos, abuelos y hermanos, todos ellos políticos, por el tiempo de dos días naturales en la Provincia de La Rioja y cuatro días en el resto. Justificantes: esquela o documento que acredite el parentesco.

3.º Enfermedad Grave.— De cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días naturales en la Provincia de La Rioja y de cuatro días en el resto. Justificante: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

4.º Alumbramiento de Esposa.— Nacimiento de hijo, por el tiempo de dos días laborables en la Provincia de La Rioja y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Libro de Familia o certificado del juzgado.

5.º Matrimonio del Trabajador.— Por el tiempo de quince días naturales. Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado.

6.º Matrimonio de Hijo, Hermano y Padres.— Por el tiempo de un día natural. Justificantes: certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

7.º Asistencia a Consulta Médica.— Por el tiempo de 16 horas al año. Justificantes: Certificado Médico o institución sanitaria.

8.º Asistencia a Especialista de la Seguridad Social.— Por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

9.º Traslado de domicilio habitual. Por el tiempo de un día laborable dentro de la Provincia de La Rioja y dos días en el resto. Justificantes: Certificado del servicio de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

10.º Exámenes para la obtención de un título académico o profesional.— Por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado de asistencia a exámenes del centro docente.

11.º Lactancia de hijos hasta los nueve meses.— Con derecho a: durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada.

Las horas de lactancia podrán ser acumuladas por la interesada en jornadas completas de trabajo a disfrutar como festivas dentro del periodo de nueve meses posterior al parto. En el caso de optar por esta acumulación, el total de días retribuidos será de diez jornadas laborables en dicho período.

Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

12.º Cargos Públicos o sindicales.— Por el tiempo legalmente determinado. Justificantes: el que proceda en cada caso.

13.º Deber inexcusable de carácter público o personal.— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandada) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificantes: citación judicial.

NOTA: En el supuesto de enfermedad grave de familiares se tratará de distanciar los días de disfrute de los permisos retribuidos cuando varios miembros de una misma familia tra-

bajadores en la Empresa estén afectados por la situación, evitando la ausencia simultánea al trabajo de más de un miembro de dicha familia.

Artículo 29: Período de Prueba.

Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será la siguiente:

— Técnicos titulados y asimilados: seis meses.
— Administrativos, trabajadores cualificados y especialistas: tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 30: Cambios de Puesto de Trabajo.

Será facultad de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo y grupo profesional, a los trabajadores que fuera necesario. Si este cambio implicara desarrollar las tareas en áreas productivas diferentes (plásticos o tapicerías) se notificará previamente al Comité de Empresa.

A los efectos económicos de estos cambios se tendrá en cuenta las normas siguientes:

a) Si el nuevo puesto tuviera un nivel salarial inferior, se respetará al trabajador la retribución del puesto anterior.
b) Si el nuevo puesto de trabajo tuviera asignado un nivel salarial superior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre ambos niveles, mientras permanezca en el nuevo puesto.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos o doce alternos trabajos correspondientes a un nivel salarial superior, consolidará el salario de este nuevo nivel aún cuando posteriormente se reintegrara a su antiguo puesto de trabajo.

No se producirá esta consolidación salarial en los cambios ocasionados por sustituciones de trabajadores en servicio militar, enfermedad o accidente, permisos y ocupación de cargos oficiales.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos. Igual consideración se tendrá si la función desarrollada corresponde a un nivel salarial superior.

Artículo 31: Ascensos.

La Dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o en su caso de categoría profesional los siguientes aspectos:

1.º La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2.º El aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento.
3.º El rendimiento en la realización de su trabajo.
4.º La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

En todo caso, la promoción de un trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores y en la observancia de las normas y procedimientos de la Empresa, así como a la superación de las pruebas que en cada caso se establezcan.

Durante la vigencia de este Convenio se establecerá un Comité Paritario que desarrollará un procedimiento de ascensos que entrará en vigor en la fecha que de común acuerdo decidan las partes.

Artículo 32: Ropa de Trabajo.

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio que, según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, dos prendas como mínimo de ropa y el equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

La entrega de las prendas de trabajo se efectuará en las primeras fechas del mes de enero y junio.

Artículo 33: Reclamaciones y Quejas.

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su Supervisor inmediato quien contestará en la misma forma.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador, éste podrá formular su queja o reclamación por escrito, en impreso oficial, ante el mismo supervisor inmediato.

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración y resolución, que deberá constar por escrito.

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o classifica-