

tratará de un cambio permanente, con cinco días de antelación.

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.

Se exceptúan de este supuesto B) los casos de promoción en los que se comenzara a percibir la nueva retribución una vez superado el periodo de adiestramiento en el nuevo puesto, periodo que no será superior a tres meses.

El inicio de este periodo de entrenamiento se pondrá en conocimiento del empleado.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la supervisión precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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, y permisos.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos y a efectos del cómputo de entrenamiento.

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.— La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

2.— La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

3.— La superación de las pruebas que en cada caso se establezcan y/o el aprovechamiento del trabajador en el periodo de entrenamiento.

Artículo 32: Concurso oposición.— Cuanto tenga que cubrirse alguna vacante por concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

1.— En el caso de que se produzcan vacantes dentro de la Empresa, ya sea por cese, reestructuración, o nueva creación, podrán ser cubiertas por el personal de la Empresa que reúna los requisitos solicitados.

2.— Se comunicará la vacante en los tabloneros de anuncios y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días. Dicho aviso contendrá las bases del concurso así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integren las pruebas de selección.

3.— La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los trabajadores que concurran al concurso-oposición en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir a la misma requiriendo las pruebas efectuadas para su revisión.

4.— En caso de empate entre dos opositores o más, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

Artículo 33: 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, de dos prendas como mínimo de ropa y del 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 34: 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. Si la queja ha sido planteada a través del Comité, se le entregará a éste una copia de la respuesta.

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

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o clasificación personal se considerarán, a estos efectos, siempre como individuales.

Artículo 35: Excedencias.

A) **Excedencia Forzosa.**— Se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes de finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

1.— Su duración no podrá ser superior a tres años.

2.— Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente Universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

3.— A esta excedencia no podrá acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

B) **Excedencia Voluntaria.**— Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El trabajador excedente comunicará por escrito a la Empresa y con copia al Comité su deseo de reincorporarse con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del periodo de excedencia.

Artículo 36: 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 la realización de cursillos de especialización en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

CAPITULO V.— MEJORAS SOCIALES.

Artículo 37: Comedor de empresa.— El Comité de Empresa participará en las gestiones para la designación del contratista del comedor, así como en la fijación de los precios a pagar por el personal por sus servicios.

Artículo 38: Transporte.— Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa facilitará transporte colectivo desde Logroño a planta y viceversa al inicio y final de cada uno de los turnos de trabajo.

Artículo 39: Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

A) **Complemento:** La Empresa abonará hasta complementar a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, la diferencia de la prestación de la Seguridad Social hasta el 90 ó 90% de su salario medio, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como las horas extraordinarias o pluses de nocturnidad y pagas extras, etc. Cuando las prestaciones oficial a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora están constituidas por el 60 ó 75% de la Base reguladora respectivamente.

Durante los tres primeros días de la baja y por una sola vez cada año, la Empresa abonará el 50% del salario.

Al personal asignado a turno fijo de noche se le abonarán los mismos porcentajes pero considerando el plus de nocturnidad como percepción salarial de cuantía fija.

B) **Suspensión del complemento:** El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria dejará de percibirse el mismo día en que se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

1.— Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.

2.— No presentar los documentos necesarios en el Departamento correspondiente dentro del plazo establecido.

3.— Conflicto Colectivo, excepto en los casos incluidos en el art. 25 que dan lugar a interrupción de vacaciones.

4.— Permiso retribuido.

5.— Vacaciones.

6.— No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa.

7.— Cuando el trabajador perciba pagos de cualquier procedencia que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

C) **Reconocimiento médico:** La Empresa se reserva el derecho de requerir al perceptor de estas mejoras que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos designados por la misma. El rechazo o falta a estos reconocimientos provocará la extinción del complemento al igual que si en el mencionado examen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo.

D) El contenido de este artículo se completa por la norma número 11/84 de manual de normas de la Empresa.