

Dijous, 14 d'octubre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 16 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada) per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0806581)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centre de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada) per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0806581) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.

Barcelona, 16 de setembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé

Transcripción literal del texto original firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centro de trabajo de Barcelona-Zona Franca y Montcada) para los años 2009-2011

Capítulo I

ESTIPULACIONES GENERALES

Artículo 1.

Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas, entre la empresa NISSAN MOTOR IBERICA, SA y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

Artículo 2.

Ámbito territorial.-

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos en Barcelona-Zona Franca y Montcada.

Artículo 3.

Ámbito personal.-

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal de la empresa que se integra en los grados de valoración del 1 al 14, ambos inclusive, de su ámbito territorial, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal al que se refiere el artículo primero, tres, c) y el artículo segundo, uno, a) 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.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada le serán aplicables las disposiciones del Convenio en cuanto sean compatibles con la naturaleza temporal de su contrato y, en cualquier caso, proporcionalmente a la duración y jornada establecidas en el mismo; contrato que, por otra parte, se ajustará a la regulación para el mismo establecida en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 4. Ámbito temporal.-

El Convenio, que producirá efectos generales inmediatos a partir del momento de su firma, entrará en vigor a efectos económicos el día 1 de enero de 2009 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, con las precisiones que más abajo se señalan.

Los efectos económicos del Convenio se aplicarán exclusivamente al personal que, estando comprendido en su ámbito general de aplicación, se halle en alta en la Empresa en la fecha de la firma del Convenio y a quienes se incorporen a dicho ámbito con posterioridad a la expresada fecha.

La actualización de capitales asegurados del Seguro Colectivo de Vida se producirá en la fecha de suscripción de la nueva póliza y, para su firma, se establece un plazo prudencial de dos meses a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 5. Prórroga del Convenio.-

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tática reconducción, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 6. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio.-

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de treinta días respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la Representación legal de los trabajadores o de la Dirección, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

Si se solicitare la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones.

El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión de Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Si, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente (excepto las posibles cláusulas con fecha expresa de vigencia) hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la Autoridad y a la Jurisdicción Laborales en el expresado Real Decreto-Ley y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales.-

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las condiciones y retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieren en el futuro, cualesquiera que sea su naturaleza u origen.

Computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias -si las hubiere- se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras posibles modificaciones salariales.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 8.

Vinculación a la totalidad.-

En el supuesto de que por la jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguna de las partes del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 9.

Garantía del Convenio.-

Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Artículo 10.

Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.-

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo se estipula la obligación expresa de someter preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieren producirse con motivo de la aplicación del convenio, y ello con carácter previo a la adopción de otras acciones o su posible planteamiento ante los Órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

Dicha Comisión Paritaria se compondrá de cuatro Vocales por la Representación de los trabajadores:

D. Andrés Mateos Riesco
D. Joan Carles Rodríguez María
D. Enrique Saludas Gil
D. Antonio Extremera Trasierra

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y cuatro Vocales por la Representación de la Dirección:

D. José Díaz Ayen
D. Ruth Pina Sales
D. Alfredo Castaño Fernández
D. Ramón Noguer Jornet

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborables, a petición escrita de cualquiera de los Vocales de dicha Comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborables la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre los temas planteados; en caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo se entenderá por evacuado el trámite y quedarán en libertad las partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

Continua en la pàgina següent

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.

Principios generales.-

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

Corresponde a la Representación legal de los trabajadores el ejercicio de las funciones que en éste y en los demás aspectos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

En materia de organización práctica del trabajo se estará a las normas contenidas en el texto del presente Convenio colectivo, al desarrollo que se especifica en los anexos nos. 1 y 2 del mismo y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes.

Las referencias hechas al cronometraje como instrumento de medición en el texto del Convenio y en sus anexos, deben entenderse hechas extensivas a las técnicas MTM.

Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las tablas de tiempo MTM a actividad 110.

A partir de esta nueva actividad el rendimiento mínimo exigible o normal será el índice 100.

Capítulo III

ADSCRIPCIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 12.

Selección e ingresos del personal.-

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiese estar capacitado para realizar.

Los operarios de nuevo ingreso en la Compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la Compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los operarios que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante los cuatro primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente al puesto de trabajo ocupado:

1er año: 75%

2º año: 85%.

3er año: 90%.

4º año: 95%.

A partir del quinto año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de calificación del puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 13.

Períodos de prueba.-

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Para grados de 1 a 3: quince días
- " 4 a 8: un mes
- " 9 a 14: dos meses
- Técnicos titulados (sea cual fuere el grado): seis meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de la rescisión.

Transcurrido el referido plazo, el contrato adquirirá firmeza con el mismo carácter con que fue concertado, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Artículo 14.

Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.-

La clasificación profesional de los trabajadores en la empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo –sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 con respecto a la retribución de los operarios de nuevo ingreso- y, en lo no previsto en éstas, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas legales o reglamentarias de general aplicación.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante:

a) de la adscripción del trabajador a uno de los dos únicos grupos profesionales siguientes que se establecen:

- Grupo profesional de operarios, que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y
- Grupo profesional de empleados, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica;

b) de la correcta elección del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Como única excepción, a los trabajadores que según la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica ocupen puestos de trabajo clasificados en alguna de las categorías de subalterno de las que en dicha Ordenanza se mencionaban, aún cuando estarán clasificados dentro del grupo profesional de operarios y se utilizará para calificar dichos puestos del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

Se suprimen, las categorías profesionales de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica. A efectos de cotización de la Seguridad Social se respetarán a título personal los grupos de tarifa de cotización consolidados por la actual plantilla; y, por lo que respecta a futuros ingresos o cambios de puesto de trabajo se asignarán los grupos de tarifa resultantes de la tabla de conversión que se especifica en el anexo nº 2.

Se constituirá una Mesa para estudiar la posibilidad de creación de un Nuevo Manual de Clasificación Profesional y de Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 15.

Movilidad funcional.-

Como norma general se estará a las disposiciones legales de general aplicación (Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias) y a la interpretación que de las mismas haga la jurisprudencia y la doctrina legal de los Tribunales Superiores de Justicia.

Artículo 16.

Provisión de plazas vacantes y cambios de puestos de trabajo.-

1. Provisión de plazas vacantes.- Cuanto se haya producido una vacante y, a juicio de la Dirección, haya que cubrirla mediante selección interna, ésta se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

Dijous, 14 d'octubre de 2010

a) La Dirección podrá proceder a su cobertura mediante libre designación (en el caso de que las vacantes correspondan a puestos de mando o de confianza), mediante movilidad horizontal en cualquier caso (si la adscripción de personal se produce a puesto de igual grado de valoración que el personalmente consolidado por el movido) o mediante concurso-oposición; todo ello teniendo en cuenta lo previsto en el presente Convenio.

b) El concurso-oposición se regirá por lo dispuesto en su reglamento específico (Anexo nº 3).

c) El personal con capacidad disminuida podrá, en función de las capacidades residuales apreciadas en el mismo por la empresa, ser recolocado en puesto de trabajo idóneo, a juicio de la Dirección, en las condiciones y, en su caso, con las garantías que se señalan en el apartado 3 de este mismo artículo si dicho puesto fuere de inferior grado.

Se considerarán "personal con capacidad disminuida" aquellos trabajadores en los que concurra alguna limitación funcional o psíquica, derivada de accidente, enfermedad o desgaste físico natural por razón de edad, que afecte al desempeño de las labores propias de su profesión habitual, impidiéndoles desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento y calidad normales.

La Representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud podrá, por el conducto reglamentario establecido en cada momento, proponer a la Dirección de la empresa la iniciación del proceso de reconocimiento interno de las situaciones individuales de capacidad disminuida, siendo sistemáticamente informada del curso de tales procesos y de su adaptación al puesto, para su seguimiento y control, así como de la evolución general de tales situaciones en los centros de trabajo respectivos en las reuniones ordinarias periódicas de dicho Comité.

d) Los trabajadores que estén desempeñando un puesto cuyo grado de valoración sea inferior al grado que personalmente hayan consolidado ("punto rojo") constituirán, al igual que el personal con capacidad disminuida, excepción a la regla general de cobertura interna de vacantes del apartado 'a)' precedente, en el sentido de que la empresa podrá cubrir con estos trabajadores las plazas, adecuadas a sus aptitudes, que no le signifiquen ascenso o promoción económica.

2. Cambios de puesto de trabajo.- Se denomina "cambio de puesto de trabajo" a los resultados de la movilización del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración previsible del mismo no exceda de tres meses -con excepción de las suplencias y de los procesos de concurso-oposición-, y permanente si excede de dicho período.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo con carácter provisional y si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen se actuará con la mayor objetividad y teniendo en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores afectados (capacidad disminuida, antigüedad en el puesto de origen, concurso-oposición, etc.). Asimismo, se establecerán criterios objetivos para el retorno al puesto del grado que se tuviere. En estos casos, se facilitará información al Comité de Empresa sobre los motivos, duración y criterios utilizados.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por promoción del trabajador.
- b) A instancia del trabajador.
- c) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- d) Por sanción reglamentaria.
- e) Por necesidades del servicio.
- f) Por disminución de la capacidad del trabajador.
- g) Por suplencias.
- h) Por conveniencia de la empresa.

3. Incidencia salarial de los cambios de puesto de trabajo.- Los cambios de puesto de trabajo, en atención a la causa que los origine, podrán tener las siguientes incidencias en materia de retribución:

- a) En caso de promoción, se estará a lo prevenido en su específico Reglamento (Anexo nº 3).

Dijous, 14 d'octubre de 2010

b) Si el cambio se produjere a instancia del trabajador, éste deberá solicitarlo por escrito y, de ser aceptado por la empresa, se asignará al trabajador la remuneración correspondiente al nuevo puesto, sin derecho a indemnización alguna.

c) En caso de mutuo acuerdo para el cambio, se estará a lo convenido por escrito entre empresa y trabajador.

d) Los cambios debidos a sanción reglamentaria comportarán la aplicación de las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

e) En caso de que, por necesidades del servicio (aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad), resulte precisa la movilidad del personal por tiempo que no exceda de tres meses continuados, se seguirán las siguientes normas:

1º) Si el puesto al que se le destina fuere de grado superior al del puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo puesto requiera una fase previa de adiestramiento, en cuyo caso y por todo el período fijado para el mismo se le mantendrá la retribución del puesto de origen.

2º) Si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que los trabajadores que se encuentren en tal situación sean adaptados en el desempeño de otras tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia.

f) Cuando, con arreglo a lo prevenido en el apartado 1.c) de este mismo artículo, la empresa procediere al cambio de puesto de un trabajador por haberle reconocido hallarse en situación de capacidad laboral disminuída, el salario que se asigne al afectado en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a más de dos grados por debajo del que personalmente tuviere consolidado.

La Dirección, en tal caso, incrementará la retribución a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente con la asignación de una garantía por capacidad disminuída, cuyo importe se fijará en el momento de la adscripción del trabajador al nuevo puesto, siendo revalorizable posteriormente, y consistirá en la diferencia entre dicha nueva retribución y la que el interesado pudiere tener personalmente consolidada, referidas ambas a la jornada y actividad normales, en cuantía bruta y en cómputo anual .

La asignación en su caso, de dicha garantía exigirá el compromiso previo por parte del trabajador de cumplir con las siguientes condiciones:

- Seguir el tratamiento médico indicado por el Servicio Médico de Empresa.
- Aceptar expresamente el puesto, adecuado a sus condiciones, ofrecido por la Dirección.
- Seguir los cursos o métodos de readaptación ordenados por la empresa.
- Alcanzar en el nuevo puesto el rendimiento y el grado de calidad establecidos.

El incumplimiento posterior por parte del trabajador de cualquiera de las condiciones señaladas dará lugar a la pérdida automática de la garantía por capacidad disminuída.

La garantía por capacidad disminuída será objeto de absorción, hasta donde alcance, en los aumentos retributivos que puedan corresponder por cambio de puesto de trabajo o por cambio de grado del puesto ocupado.

Cuando, a instancia del Servicio Médico de empresa, la Dirección considere que han desaparecido las causas o circunstancias que determinaron el reconocimiento de la situación de capacidad disminuída, el trabajador deberá someterse al régimen normal de trabajo y, en tal supuesto, continuará percibiendo la garantía por capacidad disminuída en la cuantía que en cada momento corresponda, hasta que sea posible asignarle un puesto del mismo grado que el que ocupaba cuando se declaró su disminución o pase a cualquier otra situación que tenga asignada retribución igual o superior.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

g) Cuando el cambio obedezca a suplencias derivadas de servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, invalidez provisional, excedencias, ocupación de cargos públicos o sindicales, suspensión de empleo y sueldo, licencias reglamentarias y permisos potestativos, etc., del titular, el cambio se prolongará por todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado. La situación de suplencia únicamente podrá significar para el sustituto la consolidación del grado del puesto ocupado, cuando el período de la suplencia sea superior a doce meses o, si es inferior, al correspondiente período mínimo exigido del factor de experiencia del puesto objeto de la sustitución, sin perjuicio de que, durante dicho período, se perciban diferencias salariales de aproximación progresiva, previos informes del mando sobre la evaluación favorable de su adaptación a dicho puesto.

h) Cuando el cambio de puesto tenga su origen en conveniencia de la empresa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar la retribución correspondiente al grado de valoración que personalmente, tenga consolidado el trabajador, incluidas las garantías personales.

Las dudas que pudieren surgir de la aplicación de este apartado, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento de la representación legal de los trabajadores, sin que ello obste a la efectividad del cambio acordado por la Dirección.

Artículo 17.

Movilidad inter-centros.-

Atendidas las previsibles necesidades de ajustes de plantillas de los centros de trabajo afectados por el Convenio para su acomodación a los programas de producción o de reorganización respectivos, el personal podrá ser trasladado de Centro, respetándose en todo caso la categoría profesional, el grado de retribución consolidado y, en la medida de lo posible, el turno de antigüedad, dando prioridad a aquellos trabajadores que -teniendo la misma competencia profesional- voluntariamente lo soliciten. Los traslados inter-centros se comunicarán a los efectos con la antelación posible, procurando que ésta no sea inferior a una semana.

La Dirección informará y razonará ante el Comité de Empresa la necesidad o conveniencia de la realización de este tipo de traslados, sin perjuicio de su facultad de efectuarlos. Esta se entenderá asimismo sin detrimento del derecho de los trabajadores afectados de interponer posteriormente, por si o a través de sus legales representantes, la oportuna reclamación ante los Organismos jurisdiccionales o administrativos, cuando estimen que la empresa ha incumplido lo pactado.

Los traslados a otro centro que supongan cambio de localidad respecto al centro de trabajo de origen se llevarán a cabo mediante el abono de las contraprestaciones económicas que en su caso legalmente procedan.

Artículo 18.

Promoción y ascensos.-

En materia de promoción y ascensos se estará a lo que se establece en el anexo nº 3 del presente Convenio colectivo.

Para las promociones o ascensos que se realicen sin utilizar el procedimiento previsto en el anexo nº 3 (puestos de libre designación, etc.) se establecen unos periodos de formación, adaptación y consolidación de grados equivalente al previsto para el sistema de promoción y ascensos.

Capítulo IV

ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 19.

Norma general.-

La regulación de esta materia se acomodará a las disposiciones legales aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 20.

Jornada de trabajo.-

La jornada individual de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.746 horas anuales durante la vigencia del mismo. Dicha jornada de trabajo se realizará en régimen de ocho horas diarias, de lunes a

Dijous, 14 d'octubre de 2010

viernes. Los días considerados como de trabajo en el calendario laboral de los distintos centros de trabajo (jornada industrial) serán 225.

Los días que resulten de la diferencia entre la jornada individual y los días considerados como de trabajo en la empresa (siete), serán disfrutados de manera individual, si bien hasta dos de ellos podrán fijarse como colectivos, estableciéndose en tal caso como tales cuando se confeccione el calendario laboral anual. Los días que se establezcan como colectivos se ubicarán, preferentemente, en lunes o viernes, días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos o "puentes".

Para el colectivo de trabajadores que trabajan a turnos con derecho al tiempo de bocadillo, por cada 50 días de asistencia al trabajo, se concederá un día adicional de reducción de jornada, con un máximo de cuatro al año, cuyo disfrute se realizará el año siguiente y como establece el anexo 11.

La empresa podrá ordenar el trabajo en días laborables de no trabajo en la empresa (sábados) al personal necesario, a su juicio, para la realización de los trabajos de Inventario-Balance anual, a cuyo fin -en el último mes del ejercicio y en el siguiente al de su finalización- podrá habilitar dichos días, en número no superior a seis, para ejecutar dichos trabajos con el personal que sea preciso. Cuando la empresa haga uso de esta facultad, las horas trabajadas en los mencionados días tendrán la consideración de extraordinarias a los efectos retributivos.

No obstante lo pactado en los párrafos anteriores, el cómputo del tope legal de horas extraordinarias se iniciará a partir de la jornada máxima legal en cada momento vigente.

Artículo 21.

Jornada reducida de verano.-

La jornada reducida de verano, que continuará suprimida, únicamente podrá ser disfrutada -a título excepcional- por aquel personal que hubiere venido disfrutando de la misma hasta la fecha de la firma del II Convenio colectivo de la empresa, y por aquél a quién pudiera reconocérsele tal derecho en virtud del fallo sobre el recurso contencioso-administrativo que en su día se interpuso.

Los trabajadores que vinieran disfrutando de la compensación económica por supresión de la jornada reducida de verano en la fecha de la firma del II Convenio colectivo de la empresa, seguirán percibiéndola en la misma forma, a razón de los importes expresamente convenidos a tanto alzado que se señalan en el anexo nº 6.

Artículo 22.

Turnos de trabajo.-

Durante la vigencia del Convenio la empresa podrá proceder al establecimiento de cuantos turnos de trabajo, rotativos o no, estime convenientes para las necesidades de la producción o para la mejora del servicio y de la organización, en aquellas secciones en que lo considere oportuno, preavisando al personal afectado con siete días de antelación. En su caso, los cambios de turno se efectuarán cada dos semanas.

En los turnos que se realicen en régimen de jornada ininterrumpida se mantendrá el descanso de 20 minutos retribuidos. Dicho descanso no será aplicable al horario de mañanas (no turno) del Centro de trabajo de Montcada, que se convino bajo tal condición en sustitución de un anterior horario de jornada partida; tampoco afectará a los horarios que pudieran pactarse como provisionales, para situaciones similares, en los demás centros de trabajo de Barcelona.

La Dirección informará y razonará ante el Comité de Empresa la necesidad o conveniencia de los nuevos turnos que hayan de establecerse, sin perjuicio de su facultad de implantarlos. Esta se entenderá asimismo sin detrimento del derecho de los trabajadores afectados de interponer posteriormente, por sí o a través de sus legales representantes, la oportuna reclamación ante los Organismos jurisdiccionales o administrativos, cuando estimen que la empresa ha incumplido lo pactado.

Los horarios que regirán en los turnos serán, a título orientativo, los de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6. Los cuadros horarios correspondientes a estos turnos gozan del informe favorable de los Comités de Empresa y fueron visados y aprobados por la Autoridad laboral. Dicho informe favorable se entiende referido tanto a los turnos rotativos o no que haya establecidos en la actualidad como a los rotativos que pudieren establecerse en el futuro, dentro de dichos horarios. Respecto a los distintos de los señalados que en la actualidad existen, se da la conformidad a los ya establecidos en los diversos servicios de los Centros de Barcelona y Montcada. Para el establecimiento de otros que se aparten de los más arriba señalados, se seguirá el procedimiento acordado en el presente artículo.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 23.

Jornadas especiales en días no laborables.-

Sin perjuicio de la facultad de la empresa en orden a la suspensión, total o parcial de los supuestos de aplicación de dichas jornadas, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a que se refiere el anexo nº 4, durante los días que, según el calendario laboral de la empresa, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos intersemanales oficiales o de la empresa-), se establece la realización de las jornadas de trabajo -en régimen de turno de mañana, excepto los trabajadores previstos para la puesta en marcha de instalaciones o las situaciones excepcionales que obliguen a realizar más de un turno- durante los mencionados días. Dicha realización de jornadas podrá afectar a los trabajadores de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el anexo nº 4 y se regulará mediante las condiciones que en dicho anexo se indican.

El resto de trabajadores no contemplados en el apartado anterior que hubieren de trabajar en los días teóricamente inhábiles disfrutarán de un descanso intersemanal compensatorio equivalente.

Artículo 24.

Vacaciones.-

La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año la antigüedad del trabajador, en los términos que se señalan en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerán períodos especiales de disfrute de las vacaciones, distintos de los que se fijan con carácter general, para aquellos servicios cuyo personal deba disfrutarlas en otros períodos (retenes de mantenimiento, obras e instalaciones; de ventas de unidades y recambios; de distribución y facturación de unidades; de asistencia técnica; de control de calidad; etc.), que las realizará en las fechas señaladas por la Dirección siempre que preavise con dos meses de antelación. Se procurará compatibilizar las conveniencias de la organización con los intereses del personal afectado.

Artículo 25.

Calendario laboral.-

El calendario laboral se estudiará por la Representación legal de los trabajadores y la Dirección, con el objetivo de que esté definido antes del 31 de diciembre del año anterior al de su aplicación.

Con el fin de que pueda disponerse de al menos de una semana continuada de descanso general de producción en el período navideño, algunos días de vacaciones y de los laborables de no trabajo en la empresa se disfrutarán entre Navidad y Fin de año.

En la confección del calendario laboral anual, la Dirección podrá no señalar hasta dos de los festivos de empresa, teniendo la facultad de establecerlos a lo largo del año preavisando con un mes de antelación, previo acuerdo con los Comités de Empresa en la confección de dicho calendario.

Además, la Dirección, en el momento de la definición del calendario laboral anual, podrá disponer de cinco días de vacaciones, de lunes a viernes, para limitar a tres semanas consecutivas el período de disfrute de vacaciones en el período estival.

En este supuesto, dichos días se disfrutarán:

- cuatro días en Semana Santa;
- un día a añadir al período navideño.

El inicio del período de vacaciones de verano será en la primera semana que incluya al menos un día laborable de agosto.

Artículo 26.

Permisos y licencias.-

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Por matrimonio: quince días naturales.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- b) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: tres días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días naturales.
- d) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: cinco días naturales.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, hijos y cónyuge: tres días naturales; cuando estas contingencias afecten a hermanos, la licencia abonable será de dos días naturales. (Se podrá disfrutar esta licencia de forma discontinua, a elección del trabajador, mientras se mantenga el hecho causante, siempre que se utilicen los mismos días laborables que en el caso de disfrute ininterrumpido).
- f) Por nacimiento de hijo: tres días naturales.
- g) Por matrimonio de hijos o hermanos: un día natural.
- h) Por renovación del DNI dentro del plazo reglamentariamente establecido para el trámite: el tiempo indispensable.
- i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia a consulta médica hasta el límite de dieciséis horas al año. Para ambos supuestos deberá presentarse justificación posterior de la visita realizada.

En los puntos b), c) d) e) y g) precedentes, los días a que se hace referencia podrán ampliarse en otros dos, asimismo naturales, cuando el trabajador deba desplazarse a provincia distinta de la de Barcelona por el motivo que justifica el permiso.

En los puntos b), c), d), e) y f), si la circunstancia que da lugar a la licencia se produce en un momento del día en que el trabajador ya ha iniciado su horario de trabajo, dicho día no computará como parte del período de duración de la licencia de que se trate.

En todo lo establecido en el presente artículo se garantizará la igualdad de derechos de las parejas de hecho con respecto a los cónyuges.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse de conformidad con lo establecido en la vigente legislación al efecto.

Además de estos permisos o licencias retribuidas, el trabajador tendrá derecho a los restantes aquí no contemplados que se hallen previstos en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo que dichas disposiciones señalen y con el régimen de retribución en ellas establecido.

Artículo 27.

Horas extraordinarias estructurales.-

Se consideran horas extraordinarias estructurales, a estos efectos y a los de cotización a la Seguridad Social, las que así se hallen definidas en la legislación vigente y, en especial, las correspondientes a:

- Operaciones derivadas de la redistribución industrial (elaboración de stocks, traslado e instalación de maquinaria y equipos, tiempos de producción perdidos por adiestramiento o adaptación del personal);
- Tareas necesarias para la integración y modificación de piezas, componentes y productos, y desintegraciones a otros centros o empresas del grupo;
- Sustitución o ampliación de maquinaria y equipos, así como su puesta en funcionamiento;
- Problemas de puntualidad en el suministro de proveedores;
- Incidencias en la calidad de componentes o productos;
- Labores de mantenimiento, urgentes o imprevistas;

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Períodos punta de producción por pedidos especiales no previsibles o estacionales.

Las horas a realizar, que -en tanto que extraordinarias- tienen la condición de voluntarias, salvo pacto en contrario, no superarán a nivel individual los topes legales establecidos.

La Dirección informará previa y detalladamente a los Comités de Empresa respectivos, o a las Comisiones de Seguimiento y Control que éstos designen de entre sus componentes, del número y causas de las horas extraordinarias estructurales a realizar y, mensualmente, de las ya realizadas.

Capítulo V

RÉGIMEN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 28.

Principios generales.-

La retribución en la empresa se asienta, fundamentalmente, en la valoración del puesto de trabajo efectiva y correctamente desempeñado, en la consecución del rendimiento mínimo exigible con arreglo a las estipulaciones del Convenio, y en el cumplimiento de las condiciones exigidas para su devengo.

Los impuestos, cargas sociales y cualesquiera otras deducciones de tipo obligatorio, que gravan en la actualidad o pudieran gravar en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda según la Ley.

Consecuentemente, los importes de las percepciones que figuran en este Convenio se entienden en todo caso cantidades brutas.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

“Artículo 29. Condiciones salariales del Convenio.- En el año 2009 no se realizará incremento salarial.

Las condiciones salariales del Convenio, para 2010, son las que se especifican en los anexos nos. 5 y 6.

En los totales fijados como retribución anual para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos garantizados para el trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes, así como lo que disponía el hoy derogado Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto; también se incluyen los pluses de Jefe de equipo, los de trabajo excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos las mentadas circunstancias) y los de distancia y transporte que legalmente pudieren corresponder.

Dichas retribuciones (las de los anexos nos. 5 y 6) han sido incrementadas, provisionalmente, para el año 2010 en el 0,8%. Al finalizar el año 2010, sobre las retribuciones provisionales vigentes a 31.12.2010 se aplicará el incremento, estrictamente proporcional, que haya experimentado durante el año 2010 el IPC real general estatal, según datos del INE a escala nacional con garantía del IPC real del año 2009, y estas retribuciones sustituirán a las que figuran en los anexos nos. 5 y 6.

Se abonará la cantidad de 260 euros adicionales, no consolidables, en la nómina del mes siguiente a la firma de este Convenio colectivo.

Para el año 2011, se aplicará el IPC real del año 2010 y se revisará en enero del siguiente año, hasta el IPC real de todo el año 2011, según datos del INE y a escala nacional, con garantía del IPC real del año 2010.

Los mencionados incrementos se aplicarán desde 1º de enero de cada año.

Los festivos abonables establecidos en el calendario laboral anual se abonarán con las tarifas previstas para el salario de calificación.”

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 30.

Premio de Vinculación y Antigüedad.-

Se establece un Premio de Vinculación y Antigüedad a la empresa cuya cuantía para 2010 consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 45,21 (cuarenta y cinco coma veintiuno) euros revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

Dicha cantidad, pactada expresamente a tanto alzado, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo.

No computarán para la percepción del referido Premio los períodos acreditados en la situación de aprendizaje, pinche, aspirante o botones de la extinguida Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio si es posterior, aplicándose esta fórmula a partir del año 2010.

El abono de este Premio se efectuará en doce mensualidades y en proporción a los días laborables efectivamente trabajados durante el mes de que se trate, computándose como trabajados -a los efectos de devengo del Premio- los días del disfrute reglamentario de las vacaciones y los correspondientes a licencias reglamentarias que se especifican en el artículo 26 del presente Convenio.

Si el trabajador causare baja en la empresa antes de su percepción, recibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 31.

Plus de Trabajo Nocturno.-

Se establece un Plus de Trabajo Nocturno, que se abonará cuando proceda, a razón de los suplementos que para cada grado de valoración se han convenido expresamente a tanto alzado y se recogen en los anexos nos. 5 y 6 del presente Convenio.

Artículo 32.

Plus de trabajo en días no laborables.-

La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el artículo 23 y anexo nº 4 del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo, pactada expresamente a tanto alzado, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo.

Artículo 33.

Plus de Actividad Medida.-

La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el anexo nº 1, Sección 11ª, del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo, pactada expresamente a tanto alzado, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo afectados.

Artículo 34.

Importe o Suplemento de Horas Extraordinarias.-

Las horas extraordinarias, que en cuanto a su obligatoriedad o libertad de realización se regirán por las normas legales aplicables y lo previsto en el presente Convenio, se abonarán a tanto alzado expresamente convenido, según las tarifas o importes totales que se señalan en los anexos nos. 5 y 6 del presente Convenio.

Artículo 35.

Gratificaciones Reglamentarias (de julio y Navidad).-

Las Gratificaciones Reglamentarias se abonarán a razón de los importes convenidos expresamente a tanto alzado para cada grado de valoración a los valores que se señalan en los anexos nos. 5 y 6 del presente Convenio, devengándose cada una de ellas en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la empresa con respecto a una anualidad completa (365 días).

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 36.
Plus de Productividad.-

Las tareas vinculadas a producción realizadas por operarios que cobraban el antiguo Plus Directo MTM, generarán el derecho de percepción de un Plus de Productividad garantizado de 123,38 euros mensuales.

Para los operarios sujetos al sistema de trabajo de actividad medida, con equilibrado de producción y trabajando en línea productiva, percibirán 684,59 euros anuales, con devengo diario, abono mensual y sujetos a presencia real en el trabajo, que se añadirán al Plus de Productividad establecido en el presente artículo.

Artículo 37.
Forma de pago.-

Las retribuciones del personal se harán efectivas, por mensualidades vencidas, el día 15 del mes siguiente al de su devengo, mediante transferencia a la entidad bancaria o de ahorros que el trabajador designe.

Las Gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se abonarán a todo el personal, la primera, el último día hábil de la penúltima semana anterior al inicio del período general de vacaciones y, la segunda, el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre.

Los anticipos que en su día se concedieron por la supresión de los anticipos semanales y variación de las fechas de pago, se liquidarán en el momento del cese del trabajador en la empresa.

Capítulo VI

PRESTACIONES ESPECIALES

Artículo 38.
Dietas y kilometraje.-

Los importes unitarios de las dietas globales y su desglose serán los que se recogen en la política europea de viajes vigente en cada momento y publicada en WIN.

El pago del kilómetro realizado en comisión de servicio en coche propiedad del trabajador se efectuará a razón de 0,18 euros.

Artículo 39.
Ayuda a los trabajadores con cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados disminuidos físicos o psíquicos.-

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el correspondiente Organismo Administrativo la referida condición legal.

El importe de esta ayuda será de 146,27 (ciento cuarenta y seis coma veintisiete) euros mensuales, revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

A petición del trabajador, la empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de 146,27 (ciento cuarenta y seis coma veintisiete) euros mensuales para el hijo o tutelado a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido la referida condición, póliza cuyo coste deducirá la empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

Artículo 40.
Créditos para la adquisición de vivienda propia.-

Se concederán créditos para la adquisición de vivienda propia, en cuantía de hasta 12.000 (doce mil) euros, en las condiciones que se señalan en el anexo nº 8 de este Convenio.

La cuantía citada no se revisará durante la vigencia del Convenio.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

El saldo global de la cuenta de estos préstamos en ningún caso podrá superar, durante el año 2010, en más de un 10% a los existentes a 31 de diciembre del año anterior en condiciones de homogeneidad de plantilla.

Artículo 41.
Seguro Colectivo de vida.-

Se mantendrá durante la vigencia del Convenio, aunque con la precisión a que se ha hecho referencia en el artículo 4, la regulación de la póliza del Seguro Colectivo de Vida suscrita por la empresa a favor de su personal, con un nuevo capital asegurado de 16.602,30 (dieciséis mil seiscientos dos coma treinta) euros.

La cuantía del expresado capital será revisada cada dos años en función del IPC real.

Artículo 42.
Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.-

Durante la situación legal de incapacidad temporal por dicha causa, la empresa abonará una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el anexo nº 9 del presente Convenio.

Artículo 43.
Prestación complementaria por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.-

Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en tanto subsista el actual régimen de autoseguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hasta completar el 100% del salario regulador legalmente establecido en cada momento, a partir del primer día de baja por tal causa y mientras el trabajador se halle en la referida situación legal de incapacidad temporal.

Artículo 44.
Premio de jubilación.-

Se entregarán 2.295,49 (dos mil doscientos noventa y cinco coma cuarenta y nueve) euros, sin revisión posible por toda la duración del Convenio, por una sola vez en el momento de la jubilación a los trabajadores que pasen a la referida situación en una edad comprendida entre los 60 y los 65 años.

La citada cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

Artículo 45.
Becas de estudio.-

Se abonarán a los trabajadores en activo en la fecha de su abono la cantidad de 68,45 (sesenta y ocho coma cuarenta y cinco) euros, idéntico importe para todos los grados de valoración o puestos de trabajo, y por el concepto de "becas de estudio", por cada hijo en edad comprendida entre 1 y 16 años, cumplidos en la fecha de su abono (liquidación del mes de septiembre de cada año).

La citada cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

Se establecen becas de estudio para trabajadores que cursen estudios universitarios de nivel medio o superior, creándose a tal efecto una bolsa de un valor total de 11.930,50 euros. La asignación individual de dichas becas se regulará en el seno de la Comisión Intercentros de Formación.

Artículo 46.
Prendas de trabajo.-

Se entregarán anualmente al personal dos equipos de trabajo (uno dentro del primer mes de cada semestre). El cómputo del período semestral para la entrega de un equipo se hará a partir de la fecha en que se entregó el anterior.

Artículo 47.
Servicio de Comedores.-

El precio del cubierto será de 0,15,- euros (más IVA).

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 48.
Economato laboral.-

La supresión pactada de este servicio fue compensada con la cantidad de 6.500,- pesetas por trabajador, que se incorporaron a las tablas salariales aplicables a partir del 1º de enero de 1986.

Artículo 49.
Servicio de autocares.-

Atendidas las dificultades de transporte público para las distintas horas de entrada y salida de los trabajadores, se mantendrán los actuales servicios de autocares a cargo de la empresa, incluido el del turno de noche.

Artículo 50.
Bolsa de Verano.-

Junto con el pago correspondiente a las vacaciones de verano, se abonará a los trabajadores, en concepto de Bolsa de Verano, la cantidad de 832,28 (ochocientos treinta y dos coma veintiocho) euros.

En el año 2011 dicha Bolsa se incrementará en 130 euros consolidables.

Dicha cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

Artículo 51.
Adquisición de productos de la Compañía.-

Los trabajadores con una antigüedad superior a un año podrán adquirir, para sí y a su nombre, los productos fabricados o comercializados por la Compañía, con las siguientes condiciones:

- a) Precio: El vigente en cada momento de venta a Concesionario, franco fábrica (con gastos de transporte u otros que pudieran originarse, a cargo del comprador).
- b) Financiación: Individual, a través de NISSAN FINANCIACION, por los plazos máximos que prevé la legislación aplicable y con las condiciones de financiación establecidas por dicha Entidad. De resultar ello legalmente posible, la empresa se hará cargo, para su entrega a NISSAN FINANCIACION, de la posible diferencia de intereses existentes entre el 3% (tres por ciento) anual y el superior que pudiere ser normativo de dicha Financiera para este tipo de operaciones.
- c) Periodicidad en la adquisición: La posibilidad de adquisición se extenderá a cualesquiera de los tipos de producto fabricados o comercializados por la empresa para consumo general, aunque no podrá efectuarse la adquisición de un artículo del mismo tipo antes de que transcurran tres años de su anterior adquisición y, en todo caso, hasta que esté totalmente pagada la adquisición anterior.

Artículo 52.
Comisión Paritaria Mixta para actividades Culturales y Deportivas.-

Se constituye, en sustitución de la anterior Agrupación Cultural, la Comisión Paritaria Mixta para actividades Culturales y Deportivas, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Proponer a la Dirección de la empresa el desarrollo de actividades culturales y deportivas que puedan resultar de interés para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, y que puedan realizarse fuera de las horas de trabajo.

Dichas propuestas incluirán los correspondientes presupuestos económicos, se presentarán durante el mes de julio de cada año y se formularán para el período comprendido entre el mes de septiembre de un año y agosto del siguiente.

- b) Realizar un seguimiento de la aplicación de las actividades propuestas por dicha Comisión y que se hayan puesto en práctica, para analizar su nivel de aceptación por parte de los trabajadores y sus familiares; emitiendo los pertinentes informes. En este sentido, dicha Comisión mantendrá estrechos contactos con las personas designadas por la empresa para la gestión de las referidas actividades.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

El resto de actividades de ese tipo que pueda programar la empresa (Can Sala, etc.) no serán de la competencia de dicha Comisión.

La Comisión Paritaria Mixta para actividades Culturales y Deportivas, que será única para los dos centros de trabajo (Barcelona-capital y Montcada), estará integrada por siguientes miembros:

- a) Por la Representación de los trabajadores: Tres titulares por centro de trabajo elegidos por los respectivos Comités de empresa de entre sus componentes (uno por cada una de las tres candidaturas más representadas en el citado órgano unitario de representación).
- b) Por la Representación de la Dirección: Igual número de titulares, designados libremente por la Dirección de la Empresa.

Para el desarrollo de dichas actividades, la empresa aportará una cifra para cada período anual. Dicha cifra será de hasta 38.244,96 (treinta y ocho mil doscientos cuarenta y cuatro coma noventa y seis) euros anuales, y será revisada cada dos años en función del IPC real.

Capítulo VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53.

Faltas y sanciones.-

1.- En materia de faltas y sanciones se estará a lo que dispuesto en el presente Convenio, y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y normas complementarias aplicables.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 54.

Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

3. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

4. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

6. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

7. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
12. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
13. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 55. Faltas graves.

1. Se consideran faltas graves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
3. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
6. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
7. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
8. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
11. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
12. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/ras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 56.

Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
3. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
4. 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 otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
13. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 57.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Artículo 58.
Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los temas de Representación de los trabajadores y Acción Sindical en la empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

En cada uno de los Centros de trabajo afectados por el Convenio, la empresa facilitará a los Sindicatos más representativos en su seno (CCOO, SIGEN, UGT y CGT) un local para cada uno de ellos para su utilización, con la dotación administrativa siguiente: mesa, sillas, máquina de escribir, teléfono y archivo.

La Representación de los trabajadores solicita poder celebrar periódicamente una reunión, a la que pueda asistir un representante de cada uno de estos Sindicatos por cada Centro de trabajo de la Compañía. La Representación de la empresa acepta la mencionada solicitud, estipulándose que la periodicidad para estas reuniones será la de una, como máximo, cada tres meses.

El presente acuerdo afectará única y exclusivamente a los cuatro grupos sindicales (CCOO, SIGEN, UGT y CGT) representados en estas negociaciones.

Segunda.- La composición, competencias y funcionamiento del Comité de Empresa Intercentros serán las que se establecen en las Actas de 17 de diciembre de 1996 suscrita por la Dirección y los Comités de Empresa de los Centros de trabajo comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Tercera.- La Dirección informará a los Comités de Empresa de cada centro de trabajo sobre los modelos de contrato utilizados en la empresa (formularios generales y cláusulas adicionales tipo); trimestralmente, de la evolución probable del empleo en el respectivo Centro de trabajo; y mensualmente:

- Sobre las altas de personal o renovaciones de contratos producidas, con indicación de nombre, fecha de ingreso o renovación, número de identificación del trabajador, clasificación profesional y grado de valoración asignado y duración del contrato o plazo por el que se renueva.

- Sobre los ceses producidos y sus motivos.

- De las cifras de plantilla activa y total, según modalidades de contrato.

Cuarta.- En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa concordante y complementaria, en cada momento vigente, que resulte de obligada y general o específica aplicación a las actividades de la empresa.

Conscientes las partes firmantes del Convenio de la importancia y necesidad de una adecuada mentalización en estos aspectos, declaran su intención de potenciar las actividades formativas sobre este particular, así como la actuación de los Servicios Médicos de Empresa y de Protección y Seguridad, sin perjuicio de la labor que en tal campo tienen atribuida tanto los Comités de Seguridad y Salud como la línea de mando.

Se establece poner en marcha la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

A fin de minimizar la carga física de los puestos de trabajo productivos se acuerda establecer un sistema de rotaciones, cuantificado a nivel del 10% en 2010 y 25% en 2011 en cada Planta, como mínimo.

Se acuerda crear una comisión de trabajo para identificar un mapa de puestos productivos para adaptar a personal con limitaciones.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Quinta.- En materia de formación continua de los trabajadores se estará a lo establecido en el anexo nº 10.

Sexta.- a) Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente acogerse a lo establecido en el artículo 32º.d) del vigente Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona para los años 2007 a 2012, publicado en el DOGC de fecha 29.6.2007.

En consecuencia, los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, celebrados desde la entrada en vigor del presente Convenio en los centros de trabajo de la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

De producirse alguna variación en el régimen establecido en el Convenio Provincial, respecto de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes se reunirán para revisar el contenido de este acuerdo.

b) Los trabajadores de nuevo ingreso que se incorporen a la plantilla durante la vigencia del presente Convenio con contrato de trabajo de duración determinada percibirán, cuando causen baja en la plantilla de la Compañía a la finalización del contrato o de sus sucesivas prórrogas, una indemnización, complementaria a la que legalmente corresponda, de 2.000 euros por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente. Dicha cantidad se abonará como compensación por la menor retribución que se deriva de la aplicación del artículo 12 de este Convenio.

Séptima.- El presente Convenio posibilita una mejora de la situación competitiva que favorecerá la estabilidad laboral y productiva de la misma, garantizando:

a). El compromiso de que el nivel de subcontratación no exceda del 20 por ciento respecto del volumen de plantilla de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Octava.- En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio regirán, como normas supletorias, las disposiciones legales aplicables a las relaciones aquí reguladas.

Novena.- La empresa, una vez efectuado el depósito y registro oficial del presente Convenio, hará entrega de un ejemplar de su texto a cada trabajador.

Décima.- Con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes acuerdan la creación de una Mesa para la negociación de un Plan de Igualdad. Los resultados de esta Mesa se incorporarán al texto del Convenio.

Undécima.- Se establece la posibilidad de entrada una hora más tarde, saliendo también una hora más tarde, desplazando el horario de 8 a 17 h al de 9 a 18 h, para aquellos colectivos donde organizativamente sea posible.

Necesariamente esta opción ha de ser consensuada con la línea de mando correspondiente.

El trabajador que opte por el cambio de horario deberá desplazarse por sus propios medios a la empresa.

ANEXO Nº 1

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

(Aspectos fundamentales y análisis, determinación u exigencia de las actividades y rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos, con los adecuados niveles de calidad)

Sección 1ª. Aspectos fundamentales de la organización del trabajo

La organización del trabajo comprende, en especial, tres aspectos fundamentales:

1. La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos. Ello supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

a) La determinación e implantación de los métodos operatorios.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

b) La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.

c) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

2. El análisis y la determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos. Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, basado en la actividad 110 MTM, para los trabajos y tareas sujetas a control de actividad medida y su equivalente para las restantes, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas del "video", MTM, cronometraje. La no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local, de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.

c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificación en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.

d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.

e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible.

3. El establecimiento de las plantillas correctas de personal. En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será consecuencia de la adaptación (con observancia de las normas legales al efecto) a las necesidades de la empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y la normativa legal vigente.

Sección 2ª. Aplicaciones de las técnicas "video" y MTM.

Se observarán las siguientes normas de actuación:

1. "Video" (técnica de observación): El uso del "video" en ningún momento puede entenderse como instrumento de vigilancia sobre los movimientos del trabajador, sino sustitutorio o complementario del de la observación directa de los cronoanalistas para la determinación de los métodos y tiempos, e incluso como una garantía más para los trabajadores en orden a la comprobación por parte de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos respecto a las aplicaciones de MTM. La técnica del "video" se utilizará a efectos exclusivos de observación de los procesos de trabajo, sin que pueda utilizarse fuera del ámbito de la empresa. Se notificarán a la Comisión Paritaria Mixta de Métodos y Tiempos las posibles modificaciones sobre instrucciones internas del uso del video.

2. MTM: En las implantaciones colectivas derivadas de la aplicación de las técnicas MTM, se facilitarán a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos amplias información y explicación previas, aplicándose a los trabajadores afectados períodos de adaptación de dos semanas. La reunión que se convoque al efecto deberá celebrarse con una antelación mínima de dos semanas a la implantación correspondiente, salvo que, previo acuerdo con la Comisión de Métodos y Tiempos, se establezca un plazo de una semana.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

En las implantaciones individuales se dirigirá comunicación previa a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos, y se aplicarán períodos de adaptación de dos semanas.

Transcurridas cuatro semanas, se convocará a la Comisión de Métodos y Tiempos para la revisión del puesto de trabajo. Se mantendrán las retribuciones ordinarias y no se aplicarán sanciones mientras se desarrolla el proceso indicado.

Los períodos de adaptación de referencia empezarán a computarse en el momento de la efectiva implantación en cada puesto de trabajo.

Sección 3ª. Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos. Procedimiento en caso de disconformidad.

1. Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos: La revisión de tiempos y de rendimientos podrá efectuarse cuando medie alguna circunstancia de las que a continuación se señalan o que puedan considerarse como de análoga significación:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos, o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios de maquinaria o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Variación en el número de componentes del equipo de trabajo.
- Error de cálculo o de transcripción.

2. Procedimiento en caso de disconformidad: Determinado el sistema de simplificación del trabajo, del análisis, fijación y control de los rendimientos individuales o colectivos, según los casos, y las plantillas correctas de personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos.

Sección 4ª. Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas.

1. Definiciones: Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo:

a) Actividad mínima exigible o normal: Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de dicha actividad la de un andarín de 1,65 metros de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros anda sin carga a razón de 5,0 kilómetros por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

b) MTM: Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual, asignando a cada movimiento un tiempo predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.

c) Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 20% por encima de la actividad normal.

d) Cantidad normal de trabajo: Es la que efectúa un trabajador medio a actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

e) Cantidad óptima de trabajo: Es la que efectúa un trabajador medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

f) Hombre-hora (Hh): Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

g) Rendimiento mínimo exigible o normal: Es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible o normal el índice 100.

h) Trabajo libre: Es aquél en que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

i) Trabajo limitado: En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc.

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo de trabajo será abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

j) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas preestablecidas.

k) Tiempo normal: Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

l) Tiempo tipo: Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

ll) Tiempo óptimo: Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar un ciclo de trabajo a actividad óptima.

m) Trabajo a máquina parada: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

n) Trabajo a máquina en marcha: Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil.

ñ) Saturación óptima: Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario y el tiempo óptimo del ciclo de trabajo.

o) Vigilancia de máquina: Es la parte de trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender el funcionamiento de la máquina o instalación.

2. Unidad de medición: La unidad de cronometraje adoptada y aplicada es la diezmilésima de hora.

3. Fórmulas básicas: Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo de las tareas cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas de tiempos MTM son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$$

$$T_n = \frac{A_o \cdot T_o}{A_n}$$

$$C = T_n (1 + K)$$

A_o = Actividad observada

A_n = Actividad normal

T_o = Tiempo observado

T_n = Tiempo normal

K = Suplementos por recuperación y otros

C = Cantidad de trabajo normal

Sección 5ª. Criterios para la aplicación de los suplementos de fatiga y de necesidades personales; pausas programadas.

1. Se aplicarán los correspondientes suplementos de fatiga a los elementos manuales de las operaciones o tareas, ponderando la intensidad del esfuerzo y de la postura adecuada para el tipo de trabajo que deba efectuar el trabajador. Igualmente se tendrán en cuenta las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo.

2. En concepto de suplemento de necesidades personales se aplicará un 5% (cinco por ciento) sobre el valor final del tiempo asignado al ciclo de trabajo.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

3. Con efectos desde la entrada en vigor del presente Convenio, se reducen el equivalente a 17 minutos los coeficientes, tomando como referencia los del ciclo de la planta de montaje (3,6 por ciento).

Con lo acordado en este punto, la distribución de la jornada quedará configurada de la siguiente manera:

- 3 relevos de máximo 11, 11 y 10 minutos respectivamente.
- Una pausa programada de 10 minutos, que se disfrutará a continuación del tiempo de bocadillo.
- 20 minutos de tiempo de bocadillo.

La utilización de dichos suplementos por el trabajador se efectuará de la siguiente forma: una parte en la pausa de 10 minutos citada anteriormente, y la otra en el momento que el trabajador a su comodidad elija en los términos establecidos en los puntos anteriores.

4. Asimismo, en aquellas dependencias que conviniera excepcionalmente reanudar la aplicación de pausas programadas, se acordará previamente en el seno de la Comisión de Métodos y Tiempos el citado régimen. En este caso los horarios orientativos de las pausas serán:

Turno de mañana 7:30, 11:00 y 12:30

Turno tarde: 16:00, 20:00 y 21:00

Turno noche: 23:30, 3:00 y 4:30

5. Para el turno de 8 a 17, se mantendrán las condiciones del XVII Convenio en cuanto a pausas y relevos, aplicándose únicamente la reducción de los 17 minutos en tiempo ciclo con la compensación de 600 euros a la que se refiere el según párrafo del artículo 26 del presente Convenio.

6. Para el Centro de Montcada se adecuará una situación equivalente a la pactada.

Sección 6ª. Tiempos inactivos.

Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

1. Paros abonables: Tendrán la consideración de abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

a) Falta de trabajo: Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá estar amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.

b) Esperas obligadas: Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida, mientras, la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

c) Desplazamientos autorizados: Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a:

- Necesidades de la empresa, y
- Atención de necesidades personales no fisiológicas.

En ambos supuestos sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione.

d) Avería: Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser sus causas directamente imputables al trabajador, los paros motivados por averías de la máquina, utillaje, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

e) Dificultades en los materiales: Se estará en este supuesto, si los materiales a mecanizar o montar presentasen una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del Jefe de Inspección.

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

f) Falta de elementos de trabajo: El mando correspondiente, cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y duración.

2. Paros no abonables: No serán abonables los paros que se produzcan por:

- Causas internas o externas de fuerza mayor, y
- Causas directamente imputables al trabajador.

3. La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración, y para la reducción de su número e intensidad.

4. En las situaciones de inactividad con duración prevista inferior a quince minutos, no se considerará necesaria su anotación, salvo que los paros se produzcan reiterada y sistemáticamente, afectando a un mismo trabajador o equipo en una misma jornada de trabajo.

Sección 7ª. Trabajos no sujetos a control de actividad medida (sin tiempo preestablecido).

1. Definiciones: Se consideran trabajos no sujetos a control de actividad medida (sin tiempo preestablecido):

- a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de estudios de tiempos.
- b) Los que experimenten alteraciones del método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido y no pueda asignárseles el nuevo tiempo correspondiente.
- c) Los trabajos no medidos, propios de mantenimiento y conservación, limpieza, puesta a punto, implantación de nuevos métodos de trabajo, maniobras, trabajos ocasionales de peonaje, etc.

2. Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza los trabajos no sujetos a control de actividad medida (sin tiempo preestablecido). Siempre que se presente un trabajo sin tiempo de ejecución preestablecido, deberán ponerlo en conocimiento de la Oficina de Métodos y tiempos correspondiente acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

Sección 8ª. Determinación del rendimiento.

1. Determinación del rendimiento: Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en Hh la producción alcanzada, y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción, según la siguiente fórmula:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos no sujetos a control de actividad medida (sin tiempo preestablecido) no computarán a los efectos del cálculo para la obtención del rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$htc = hpr - (hta + hd + hpa + hpn)$$

Dijous, 14 d'octubre de 2010

siendo:

htc = horas trabajadas a control
hpr = horas presencia
hta = horas en trabajos no sujetos a control de actividad medida (sintiempo preestablecido)
hd = horas de descanso por turnos
hpa = horas de paros abonables
hpn = horas de paros no abonables

2. Unidades de determinación del rendimiento: Como unidades de determinación del rendimiento se establecen:

- La Sección,
- La Línea,
- La Sublínea,
- El Puesto, o
- El Trabajador,

según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Sección 9ª. Calidad.

1. Calidad: La Dirección de la empresa determinará los niveles de calidad exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones establecidas.

2. Piezas defectuosas: En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas piezas por su baja calidad, se estará a lo señalado respectivamente en los siguientes apartados:

a) Si el defecto es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo total: Se deducirán de los Hh alcanzados por la unidad de medida del rendimiento la totalidad de los Hh acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se haya señalado el defecto. En el caso de que el rechazo se produjere en una de las distintas líneas por las que circula la pieza, únicamente se deducirán los Hh que correspondan a la línea o unidad de medida en que se haya ocasionado el defecto.

b) Si el defecto imputable al trabajador ocasiona un rechazo susceptible de recuperación: Se deducirán los Hh que correspondan a la operación en que se haya producido el defecto.

A la salida de la pieza de la línea o unidad de medida del rendimiento para proceder a su recuperación, se computarán los Hh realizados hasta la operación en que se haya producido la salida de la pieza, salvo en el caso del que -al intentar recuperar la pieza- se produjere un rechazo definitivo, lo que motivaría la deducción total del trabajo realizado por la línea o unidad de medida antes citada.

El resto de Hh (desde la operación en que se retira la pieza de la línea hasta la última) se computarán o abonarán en el momento en que la pieza procedente de recuperación salga por la última operación de final de línea.

c) Si el defecto no es imputable al trabajador, aunque ocasione un rechazo total: No se efectuará la deducción de H.h. para la determinación del rendimiento, sino que se contabilizarán únicamente los Hh producidos hasta la operación en que haya tenido lugar el defecto rechazable.

d) Si el defecto no es imputable al trabajador y ocasiona un rechazo recuperable: A la salida de la pieza hacia recuperación, se computará el trabajo realizado hasta la operación de que se trate. El resto de Hh se computará cuando las piezas, una vez vueltas a la línea, salgan por la última operación de final de aquélla.

3. Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo de rendimiento: Se observarán las siguientes:

a) La consideración de rechazos imputables a una línea será responsabilidad del Inspector de ésta. En el caso de que exista duda razonable sobre la imputabilidad del defecto, el Departamento de Control de Calidad determinará, en última instancia y con carácter definitivo, lo que mejor proceda, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

b) Los Hh correspondientes a piezas rechazadas por defectos imputables al personal de la línea deberán ser recuperados a lo largo del período de liquidación, con objeto de que -al contabilizar únicamente la producción aceptada y rechazada no imputable al trabajador- se obtenga el rendimiento mínimo exigible.

Estas bases regirán independientemente de las medidas que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de que se aprecien negligencias de forma reiterada o manifiesta.

Sección 10ª. Medios de determinación o control del trabajo.

1. Trabajadores sujetos a control de actividad medida: El control del trabajo se realizará mediante la cumplimentación de una hoja, registro informático o boletín diario de trabajo, o por operación, para cada trabajador o equipo, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas elaboradas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sea atendido por el trabajador en cada situación.

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o de cambio de boletín o registro informático, lo siguiente:

- Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o una nueva pieza.
- Cambio de grado de valoración de la tarea o puesto de trabajo.
- Pasar a realizar trabajos a no control (sin tiempo preestablecido).
- Pasar a la situación de inactividad o viceversa.
- Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación.
- Realizar la preparación de máquina, o colaborar en dicha operación.

Las anotaciones que correspondan al tiempo de inactividad o a trabajo sin control deberán ser visadas por el mando con expresión del motivo del paro o trabajo sin control, utilizando a dicho efecto el código que corresponda.

Las anotaciones podrán efectuarse redondeando a cuartos de hora expresados en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para registrarlas.

En los boletines de trabajo se harán constar otros datos, además de los citados, como:

- Identificación del trabajador.
- Fecha y turno.
- Identificación de piezas y fase a realizar.
- Clasificación de las piezas fabricadas (aceptadas o rechazadas, defectuosas imputables o no al trabajador).
- Clasificación de las horas (a control, a no control o de inactividad).
- Tiempo por pieza u operación (individual o del grupo).
- Rendimiento alcanzado.
- "Visto Bueno" del mando y "Conforme del trabajador", etc.

De cada operación de las diferentes piezas se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en Hh las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

Se informará, antes de su aplicación, a la Comisión Paritaria Mixta de Métodos y Tiempos de las nuevas implantaciones de registros informáticos que se realicen, así como de la normativa de su aplicación. Sin que se paralice por ello su efectiva puesta en práctica, la Representación de los trabajadores se reserva la adopción de las medidas legales que puedan proceder.

2. Trabajadores no sujetos a control de actividad medida: Habitualmente no se cumplimentará el boletín del trabajo realizado, a menos que resulte preciso por alguna de las siguientes circunstancias.

- Por modificarse el régimen de trabajo o la tarea o puesto de trabajo en un momento determinado (realizar tareas a control de actividad medida, situaciones de inactividad, etc.).
- Porque el puesto de trabajo tenga asignado grado distinto del correspondiente al trabajador.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Porque resulte necesario registrar el trabajo realizado, por necesidades del servicio o de la organización.
3. El falseamiento o adulteración de las situaciones, información, referencias y, en general, de cualquier dato o anotación que sirva para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán considerados como falta muy grave.

Sección 11ª. Plus de Actividad Medida.

Se establece un Plus de Actividad Medida que afectará exclusivamente a los trabajadores sujetos al sistema de trabajo a actividad medida

El importe de este "Plus", revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo, será de 0,34 (cero coma treinta y cuatro) euros por todas las horas ordinarias de presencia del mes, incluyéndose a estos exclusivos efectos las de absentismo derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable.

En ningún caso serán computables las cantidades señaladas por este concepto a los efectos del abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad, ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación y antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos. Por acuerdo expreso se excluyen estos pluses para el pago de las vacaciones.

Sección 12ª. Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos.

1. Se establecen dos Comisiones Mixtas Paritarias de Métodos y Tiempos: una para el Centro de trabajo de Zona Franca y otra para el de Montcada.
2. Los Representantes de los trabajadores que los respectivos Comités de Empresa designen para formar parte de dichas Comisiones Mixtas Paritarias de Métodos y Tiempos recibirán una formación en técnicas MTM equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones (esta formación se impartirá exclusivamente a los Representantes de los trabajadores en dicha Comisión que no la hayan recibido); así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos.
3. La empresa facilitará a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su función.
4. En el caso de reclamaciones de los trabajadores, la mencionada Comisión podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreos, cronometrajes, sistema LAPSO, MTM-1, video, etc.
5. La Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos estará integrada por los siguientes miembros:
 - a) Por la Representación de los trabajadores:
 - Para el centro de trabajo de Zona Franca: Cuatro titulares y dos suplentes, elegidos por el Comité de Empresa de Zona Franca de entre sus componentes.
Para los temas propios de dicha Comisión que afecten exclusivamente a la planta de Transmisiones se sustituirá la Representación de los trabajadores nombrada por el Comité de Empresa de Zona Franca, por otra, integrada por tres miembros, elegidos igualmente por el Comité de Empresa de Zona Franca de entre sus componentes, y que pertenezcan a la planta de transmisiones.
 - Para el centro de trabajo de Montcada: Tres titulares, elegidos por el Comité de Empresa de Montcada de entre sus componentes.
 - b) Por la Representación de la Dirección: Igual número de titulares y suplentes, para cada Centro, y designados libremente por la Dirección.
6. La documentación correspondiente a los estudios técnicos de métodos y tiempos estará a disposición de los trabajadores y de la Comisión Mixta Paritaria, para su consulta, en poder de los mandos directos o de la Oficina de Métodos y Tiempos.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

7. La Comisión Mixta Paritaria podrá reunirse a petición escrita de cualquiera de ambas representaciones, informando previamente de los temas a tratar y, como mínimo, se reunirá una vez al mes. Trimestralmente realizará un análisis de actividades.

8. Se extenderá Acta de las reuniones que se celebren.

Sección 13ª. Mesa de Productividad.

Se acuerda la creación de una Mesa de Productividad integrada por los firmantes del Convenio y con los técnicos externos e internos, cuyo trabajo principal será analizar los métodos y tiempos empleados en la confección de los equilibrados, que den solución a los problemas actuales de saturación en los diferentes puestos de trabajo y, conlleven cumplir los pactos alcanzados en esta materia en 2004.

Para ello, dicha Comisión tendrá acceso a la información necesaria en esta materia.

ANEXO Nº 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

(Valoración de Puestos de Trabajo)

Sección 1ª. Análisis y valoración de tareas. Manuales de valoración de puestos de trabajo.

1. Objeto: El análisis y valoración de tareas tiene por objeto el conocimiento y la tasación de las funciones que, en su conjunto, constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo, y la definición consiguiente de su ordenación en el conjunto de los puestos de trabajo.

2. Manuales de Valoración: Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos Manuales de Valoración; uno de ellos para los puestos de trabajo de operarios (incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica), y el otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica).

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante de la adscripción del trabajador al grupo profesional correspondiente y de la correcta elección del Manual que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Los conceptos utilizados en los dos manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican a continuación:

A) Manual de valoración de puestos de trabajo de operarios. Criterios de valoración: Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo de operarios son los siguientes:

a) Capacidad y conocimientos:

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) Esfuerzos aportados:

- Físico
- Mental
- Visual

c) Responsabilidad sobre:

- Equipo o utillaje

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Material y productos
- Seguridad de terceros
- Trabajo de terceros

d) Condiciones:

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

B) Manual de valoración de puestos de trabajo de los empleados. Criterios de valoración: Para la valoración de los puestos de trabajo de los empleados de han tenido en cuenta los siguientes factores o criterios:

a) Capacidad y conocimientos:

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) Esfuerzos aportados:

- Físico
- Mental
- Visual

c) Responsabilidad sobre:

- Errores
- Datos confidenciales
- Trato con terceros
- Trabajo de terceros

d) Condiciones:

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

Los manuales de valoración de puestos de trabajo que se vienen ya aplicando y se acompañan, señalados como apéndices nos. 2 y 3, se consideran parte integrante de este Convenio colectivo.

Sección 2ª. Resultado y aplicación de las valoraciones

1. Tabla de puntos de cada factor o criterio: A cada uno de los valores de cada factor o criterio que por la valoración del puesto de trabajo corresponda se asignará la puntuación que figura en la tabla que se acompaña como apéndice nº 4, que se considera parte integrante del presente Convenio colectivo.

La valoración total que con ello se determine señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, con el fin de establecer -expresada en grados de valoración- una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

2. Cuadro de valoraciones de las tareas de los puestos de trabajo: Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, según el criterio más conveniente para la actual estructura de la empresa y a tenor de las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grados de valoración:

Puntuación total obtenida en la valoración del puesto:

Grado de valoración:

Hasta 133	puntos	1
De 134 a 152	"	2
De 153 a 171	"	3

Dijous, 14 d'octubre de 2010

De 172 a 190	"	4
De 191 a 209	"	5
De 210 a 228	"	6
De 229 a 247	"	7
De 248 a 266	"	8
De 267 a 285	"	9
De 286 a 304	"	10
De 305 a 323	"	11
De 324 a 342	"	12
De 343 a 361	"	13
362 o més	"	14

3. Condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad: Las antedichas condiciones son tenidas en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo y en la consiguiente asignación de grado, por lo que su posible existencia en ningún caso dará lugar a la percepción de plus específico por las mismas.

4. Tabla de conversión de puntos resultantes de la valoración de factores relativos al criterio de "capacidad y conocimientos" (instrucción, experiencia e iniciativa) para la determinación del grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social: De conformidad con lo prevenido en el artículo 14 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

Puntuación total obtenida en los factores o criterios de grupo de tarifa instrucción, experiencia ecotización a la iniciativa:	Grupo de tarifa Cotización a la Seguridad Social:
--	---

A) Grupo profesional de operarios:

-Profesionales de oficio, especialistas y peones:

Hasta 45 puntos	10
De 46 a 105 puntos	9
106 o más puntos	8

- Subalternos:

Todos los puestos	6
-------------------	---

B) Grupo profesional de empleados:

- Administrativos:

Hasta 110 puntos	7
111 o más puntos	5
Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección	3

- Técnicos (en todas sus variedades):

Hasta 118 puntos	7
De 119 a 180 puntos	5
181 o más puntos	4
Puesto de trabajo con función de	

Dijous, 14 d'octubre de 2010

mando asignada por la Dirección 3

Técnicos con titulación reconocida por la Dirección:

Titulados superiores 1

Titulados medios 2

Sección 3ª Comisión Mixta Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo.

El Reglamento de la Comisión Mixta Paritaria de Valoración de puestos de trabajo que se viene ya aplicando y se acompaña, señalado como apéndice nº 1, se considera parte integrante de este Convenio colectivo.

ANEXO Nº 3

Reglamento de PROMOCION Y ASCENSOS

1. PRINCIPIOS GENERALES

1.1. Se entenderá por promoción o ascenso el cambio desde un grado de valoración inferior a otro superior por alguna de las siguientes razones:

a) Por haber variado las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que signifique elevación del grado de valoración anteriormente asignado al puesto.

b) Por haberse producido la creación de un nuevo puesto de trabajo o la baja del ocupante de otro puesto ya existente, y sea preciso -a juicio de la Dirección- cubrir la vacante.

En los casos subsumibles en este apartado b) la promoción se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

1º) El nombramiento para funciones de mando o para el desempeño de puestos de confianza recaerá siempre sobre el personal que libremente designe la Dirección de la empresa.

Se considerarán puestos de confianza a estos efectos, los que se especifican en la 1ª hoja anexa de este Reglamento, donde se señalan todos los puestos excluidos del sistema de promoción.

2º) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición, basado en méritos y pruebas, con sujeción a los criterios que se establecen en el presente Reglamento.

1.2. En aquellos casos en que la Dirección estime que, en atención a las necesidades o conveniencias de la organización y del servicio, haya de cubrirse inmediatamente un puesto por no poderse esperar a la realización de los diversos trámites del concurso, la propia Dirección designará al trabajador que temporalmente haya de ocupar el puesto hasta la resolución de aquél.

1.3. Se considera que la formación, básica o específica, es uno de los factores más importantes en orden a la promoción y a la consecución de un más alto grado de calidad y eficacia en el trabajo, por lo que el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

2. REGLAMENTO DE PROMOCIÓN

2.1. Requisitos.- Las condiciones exigidas para participar en los concursos de promoción serán los siguientes:

a) Pertenecer a la plantilla de la empresa, y no hallarse vinculado por contrato de interinidad o cualquier otro de duración temporal que pudiera desnaturalizarse por la promoción interna (por ejemplo, contratos eventuales por puntas de producción, lanzamiento de nueva actividad, en prácticas cuando la vacante no estuviera relacionada con la titulación que justifica dicho contrato, etc.) o cualquier otro tipo de contrato que, estando bonificado o subvencionado, pudiera hacer perder a la empresa tales beneficios.

b) Tener acreditada la siguiente antigüedad en el puesto o grado de valoración de origen:

- Grados del 1 al 4 : 6 meses de trabajo efectivo

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- " 5 al 8 : 1 año " " "
- " 9 al 12 : 2 años " " "
- " 13 en adelante: 3 años " " "

Quienes no cumplan esta exigencia podrán ser admitidos excepcionalmente al concurso bajo las siguientes condiciones:

- Que la Dirección de la empresa, atendidos el nivel de formación (titulaciones académicas, diplomas, certificaciones de aprovechamiento en cursos especializados, etc.) y el historial profesional de los peticionarios, acepte la solicitud, o
 - Que la adjudicación de la plaza se supedita a que, entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos, ninguno haya sido declarado apto por el Tribunal calificador.
- c) Cumplir con las restantes condiciones que se señalen en las correspondientes convocatorias.

El personal formado por la empresa en técnicas específicas tendrá que solicitar, en cada caso, autorización expresa a la Dirección para participar en el concurso.

2.2. Circunstancias excluyentes.- Además de la falta de cualquiera de los requisitos anteriormente señalados, incapacitará para tomar parte en un concurso cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) La falta de aptitud psico-física para el desempeño del puesto de trabajo, a juicio del Servicio Médico de la empresa.
- b) Hallarse el trabajador solicitante en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o en la de invalidez provisional, en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- c) Haber obtenido resultado negativo en otro concurso que se haya celebrado, para la provisión de una vacante análoga, en los 12 meses anteriores a la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- d) Haber sido sancionado por falta grave o muy grave en los 12 meses anteriores a la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.

2.3. Convocatorias.- Cuando resulte preciso cubrir vacantes y sin perjuicio de lo prevenido al respecto en el apartado 1.2., la Dirección publicará en los tabloneros de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición, mediante convocatoria en la que consten sus aspectos más salientes; como, por ejemplo:

- a) Denominación y definición sumaria de funciones del puesto de trabajo, con indicación de la unidad organizativa a que corresponda.
- b) Número de plazas a cubrir.
- c) Grado de valoración del puesto de trabajo.
- d) Grados de valoración de origen exigibles en los candidatos. Se admitirán solicitudes de candidatos que ocupen puestos de igual grado de valoración al de la convocatoria.
- e) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.
- f) Instrucción y experiencia mínimas requeridas.
- g) Programa de materias sobre las que habrán de versar las pruebas teóricas y prácticas.
- h) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y órgano al que deberán ser dirigidas.
- i) Lugar, fecha y hora de celebración de las pruebas y composición del Tribunal calificador.
- j) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta la vacante por personal de otro Centro de trabajo.
- k) Período de formación, adaptación y consolidación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la plaza.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

2.4. Tribunal calificador.- El Tribunal calificador de cada centro de trabajo estará compuesto por un moderador, con voto de calidad, nombrado por la Dirección, y por otros seis miembros. Tres de éstos serán elegidos por el Comité de Empresa de entre sus componentes (uno por cada una de las tres candidaturas más representadas en el citado órgano de representación unitaria de los trabajadores), y los otros tres por la Dirección de la Empresa. Los Representantes del personal elegidos deberán pertenecer al mismo grupo profesional al que corresponda la vacante y ostentar grado superior, o al menos igual, al del puesto objeto de concurso, si es posible.

2.5. Méritos.- Se tendrán en cuenta y se valorarán adecuadamente las siguientes circunstancias consideradas como méritos:

- a) La formación básica reglada, que se acreditará mediante la presentación de las oportunas titulaciones o certificaciones académicas, y la adquirida internamente en la empresa mediante instrucción específica recibida en ella con aprovechamiento.
- b) La evaluación del desempeño, en el seno de la empresa, de puestos de trabajo de exigencias profesionales (conocimientos y experiencia) similares a las de la vacante a cubrir y de grado de valoración asimismo similar.
- c) La antigüedad en la Compañía en un puesto de igual grupo profesional y similar grado de valoración.

2.6. Pruebas.- El concurso-oposición podrá constar de los siguientes tipos de pruebas:

- a) Examen médico.
- b) Pruebas psico-técnicas.
- c) Examen de conocimientos básicos y específicos.
- d) Examen práctico.

Los exámenes básicos, específicos y prácticos incluirán, en su caso, las oportunas pruebas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las pruebas estarán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación, lo más adecuada posible, al perfil profesiográfico obtenido en la valoración de los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades que se exigen para el correcto desempeño del puesto de trabajo a cubrir.

El examen médico tiene por finalidad la comprobación de la capacidad psico-física del candidato para desempeñar correctamente las distintas funciones y tareas del puesto de trabajo.

Las pruebas psico-técnicas tienen por objeto analizar aspectos de personalidad, aptitudes y otras características requeridas por el perfil profesiográfico del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso (test, cuestionarios, entrevistas, etc.).

Los exámenes de conocimientos básicos tienen como fin el comprobar en los aspirantes el nivel de formación que se estima conveniente para el correcto desempeño de una profesión u oficio determinados.

Los exámenes de conocimientos específicos sirven para evaluar en los candidatos el nivel de conocimientos de la profesión u oficio que se estima necesario para el puesto concreto a desempeñar.

El examen práctico tiene por finalidad la medición del nivel concreto de eficacia alcanzado en la realización de unas tareas de características similares a las de la vacante a cubrir, valorando los factores de dimensionalidad, terminación o acabado, calidad, rapidez de ejecución, seguridad, etc.

La determinación de los programas y de las pruebas a realizar por los candidatos, así como la de los baremos de calificación mínimos exigibles, serán en todo caso de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

Por lo que se refiere a la actuación del Tribunal calificador, éste determinará el orden de las pruebas, que se ajustarán a los programas de materias señaladas en la convocatoria y a las demás normas reguladoras del concurso-oposición.

2.7. Evaluación de mérito y pruebas.- La calificación de los méritos y pruebas será efectuada por el Tribunal, siguiendo los criterios y normas de actuación que a continuación se expresan:

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- a) El examen médico se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de la empresa emitirá dictamen de "apto" o "no apto".
- b) Las pruebas psico-técnicas se considerarán asimismo eliminatorias. El Area de Recursos Humanos valorará estas pruebas, de 0 a 100 puntos.
- c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorios. El Área de Recursos Humanos los valorará de 0 a 100 puntos.

Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos, y examen práctico.

Una vez superados todos y cada uno de los exámenes y pruebas anteriores, el Tribunal calificador establecerá la correspondiente puntuación global de aquéllos que los hubieren superado, ponderando los méritos y los resultados de las pruebas con arreglo a los baremos que se especifican en la 2ª hoja anexa de este Reglamento.

La propuesta del Tribunal recaerá sobre aquellos trabajadores que hayan obtenido mayor puntuación global en el concurso, siempre que se superen las condiciones mínimas apuntadas.

Ello no obstante, se establecen las siguientes preferencias para la adjudicación de plaza:

- La calificación de "apto" en el curso de formación correspondiente, si lo hubiere, dará preferencia, según el orden de puntuación alcanzado en el mismo, para la cobertura de las vacantes que surjan. Dicha preferencia será en relación a otros candidatos del concurso que hayan obtenido una similar puntuación global.

La renuncia a ocupar una vacante situará al trabajador que ostente este derecho en el último lugar del orden de preferencia.

Este derecho caducará, en cualquier caso, a los dos años de la finalización del curso de formación realizado.

- La declaración de "apto sin plaza" en algún concurso-oposición de iguales características al convocado dará derecho a ocupar la vacante en el orden de preferencia marcada en el concurso; si hubieren transcurrido más de dos años caducará este derecho de preferencia.
- El personal que tenga reconocida una situación de "capacidad disminuída" por el procedimiento establecido al efecto en la empresa, así como el considerado "punto rojo", ocupará las vacantes sacadas a concurso con preferencia a otros candidatos que hayan obtenido mejor puntuación global, siempre que haya superado los mínimos exigidos en el concurso.

El Tribunal calificador levantará acta en la que figuren los resultados globales obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia en que se consideren idóneos, o si la vacante debe considerarse desierta.

2.8. Adjudicación de plazas.- Una vez designados por la Dirección los candidatos seleccionados a propuesta del Tribunal, éstos deberán ocupar el nuevo puesto dentro de los plazos máximos que a continuación se detallan:

- Puestos de grados del 2 al 9 : tres meses
- Puestos de grado del 10 al 12 : cuatro meses
- Puestos de grado 13 y superiores : seis meses

Con efectos a partir de la fecha de incorporación al nuevo puesto de trabajo, se iniciará el cómputo del período de formación, adaptación y consolidación de derechos inherentes a la adjudicación de la plaza.

Las situaciones de inactividad del trabajador por cualquier causa interrumpirán los períodos de formación, adaptación y consolidación de referencia, que se considerarán íntegramente exigibles y de trabajo efectivo en el puesto.

Durante el expresado período de formación, adaptación y consolidación (que, a estos efectos, se establece que su duración será equivalente al período de experiencia mínimo valorado en la calificación del puesto de trabajo que se va a ocupar, con el límite de doce meses), el trabajador seguirá percibiendo la remuneración correspondiente a su anterior situación y, previos informes trimestrales del mando -que se realizarán en todo caso- sobre evolución favorable en su

Dijous, 14 d'octubre de 2010

adaptación al nuevo puesto y sin que ello signifique consolidación de nuevas retribuciones o grados, se aplicarán diferencias salariales de aproximación progresiva al nuevo puesto.

Transcurrido el período total de formación, adaptación y consolidación y superada la prueba a criterio del superior jerárquico correspondiente, el trabajador percibirá la retribución asignada al grado de valoración del nuevo puesto.

En el caso de que no se supere por el interesado el mencionado período de prueba con base en el informe final emitido al respecto por su superior jerárquico, la Dirección podrá destinar al trabajador a su puesto de origen o a otro de valoración equivalente, informando de ello al Tribunal. En dicho supuesto, el candidato que haya de sustituirle en la plaza sacada a concurso será el que le siguiere en el orden de preferencia o puntuación, que pasará a iniciar un idéntico período de formación, adaptación y consolidación en el momento de su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Con el fin de que el sustituto del que promociona conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución tendrá carácter de interinidad. Durante dicha situación de interinidad, el sustituto mantendrá su retribución de origen y, previos informes trimestrales del mando -que se realizarán en todo caso- sobre evolución favorable en su adaptación al nuevo puesto y sin que ello signifique consolidación de nuevas retribuciones o grados, se aplicarán diferencias salariales de aproximación progresiva al nuevo puesto; si bien el tiempo de la suplencia provisional le será computado como de formación, adaptación y consolidación para el caso de que, sacada a concurso la plaza interinamente cubierta, le correspondiera en el concurso.

En ningún caso la consolidación de los derechos derivados de la obtención de plaza en un concurso-oposición podrá redundar en perjuicio de las facultades de la empresa en materia de movilidad funcional de trabajador.

2.9. Procedimiento.-

2.9.1. Cuando resulte preciso cubrir vacantes correspondientes a puestos de trabajo de nueva creación o a otros ya existentes cuyo titular haya causado baja, la Dirección publicará en los tablones de anuncios del centro de trabajo afectado las normas a que habrá de acomodarse la selección interna de candidatos, mediante convocatoria que cumpla con los requisitos previstos en el apartado 2.3.

Las convocatorias serán publicadas con una antelación no inferior a 30 días con respecto a las fechas de celebración de las pruebas correspondientes.

2.9.2. Las solicitudes para participar en los cursos de formación o en los concursos-oposición deberán ajustarse a la forma, plazos y demás requisitos que se señalen en las respectivas convocatorias.

Quienes se consideren en situación de ostentar derecho preferente para la ocupación de las vacantes o respecto al orden de puntuación en el concurso, con arreglo a lo establecido en el apartado 2.7., deberán ponerlo en conocimiento del órgano administrativo señalado en la convocatoria, acreditándolo suficientemente y ajustándose a los plazos en la misma establecidos.

Los errores de hecho que pudieren advertirse en las solicitudes podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de los interesados.

En el caso de defecto de la solicitud, se requerirá al solicitante para que, en el plazo de 3 días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, advirtiéndole que, de no hacerlo, se archivará su solicitud sin más trámite.

2.9.3. Transcurrido el plazo de presentación de las solicitudes, la Dirección publicará en los tablones de anuncios del centro de trabajo afectado la lista provisional de admitidos y excluidos.

2.9.4. Contra las listas provisionales podrán los interesados interponer, en el plazo de 5 días hábiles a partir del siguiente a su publicación, la reclamación que estimaren pertinente.

2.9.5. Las reclamaciones serán aceptadas o rechazadas mediante resolución de la Dirección en la que se aprueba la lista definitiva y que, a su vez, será comunicada al Tribunal.

2.9.6. El programa de pruebas que habrá de regir el sistema selectivo del concurso-oposición será el que se publique en la correspondiente convocatoria.

2.9.7. No podrá exceder de dos meses el tiempo comprendido entre la publicación de la convocatoria y el comienzo de los ejercicios.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

2.9.8. El Tribunal calificador, una vez constituído, acordará la fecha, hora y lugar en que hayan de celebrarse las distintas pruebas selectivas, lo que se publicará en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo afectado con una antelación no inferior a 7 días. Se efectuará un único llamamiento.

2.9.9. Si, en cualquier momento del proceso de selección, llegase a conocimiento del Tribunal que alguno de los aspirantes carece de los requisitos exigidos en la convocatoria, se procederá a su exclusión, previa audiencia del interesado. Igualmente, si durante la realización de las pruebas el Tribunal observare conducta irregular de algún concursante, se procederá a su exclusión inmediata, quedando descalificado.

2.9.10. El Tribunal calificador podrá requerir en cualquier momento a los opositores para que acrediten su identidad, mediante la presentación del correspondiente DNI o carnet de empresa.

2.9.11. El Tribunal calificará globalmente los méritos y las pruebas con arreglo a lo señalado en el apartado 2.7. y a los criterios y baremos que se especifican en la 2ª hoja anexa de este Reglamento, levantando la oportuna acta en la que constará la relación de aprobados por riguroso orden de puntuación.

El Tribunal elevará dicha acta a la Dirección de la empresa al objeto de que por ésta se puedan realizar los oportunos nombramientos.

2.9.12. La Dirección publicará en los tabloneros de anuncios los nombramientos correspondientes.

2.9.13. En los plazos previstos en el apartado 2.8. a contar de la publicación de los respectivos nombramientos, deberán los interesados ocupar sus nuevos puestos de trabajo. Por razones muy justificadas, podrá la Dirección conceder una prórroga del plazo establecido, que no podrá exceder de la mitad de éste, si con ello no se perjudican derechos de terceros.

2.9.14. Contra la decisión final de la Dirección, los interesados que se consideren perjudicados podrán presentar la oportuna reclamación, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la publicación de los nombramientos, alegando las razones que estimen pertinentes. La Dirección dispondrá de un plazo de otros 10 días, asimismo hábiles, para pronunciarse sobre dichas reclamaciones, transcurrido el cual sin obtener contestación o siendo ésta desfavorable, quedará en libertad el interesado para interponer la oportuna acción ante la Jurisdicción laboral competente.

2.9.15. Si el concurso fuera declarado desierto por el Tribunal, por no haber superado ninguno de los aspirantes los mínimos establecidos o por no haberse presentado ningún trabajador a las pruebas, la Dirección podrá cubrir las vacantes por libre designación o por reclutamiento externo.

Lo propio podrá hacer en el caso de que no pudieran cubrirse por este procedimiento la totalidad de las plazas vacantes.

2.9.16. Los miembros del Tribunal calificador dispondrán, para su consulta, de los antecedentes y documentación obrantes al expediente del concurso-oposición, así como de cuantos datos y documentos haya utilizado el Área de Recursos Humanos para la evaluación parcial de los méritos y exámenes.

2.10. Se establecerán convocatorias de concurso oposición para la creación de bolsas de trabajadores aprobados para cubrir futuras vacantes, así como agrupar en una misma convocatoria puestos de características comunes y mismo grado de retribución.

2.11. Se establecerán temarios que permitan que los futuros concursantes puedan mejorar su formación para superar las pruebas de los concursos.

2.12. La Representación del Comité de Empresa que integre el Tribunal calificador será informada previamente de los requisitos precisos de cada concurso-oposición, pudiendo emitir informe.

Reglamento de PROMOCIÓN Y ASCENSOS

(1ª hoja anexa)

PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

(excluidos del sistema de promoción)

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Queda expresamente excluido del sistema de promoción y ascensos todo el personal no incluido en el ámbito personal de aplicación del Convenio y, dentro del posible ámbito de éste, los siguientes puestos de trabajo:

- a) Los que se señalan en el apartado 1.1. a) de este reglamento.
- b) Por ejercicio de mando:
 - Los mandos, a cualesquiera niveles.
- c) Por desempeño de cargo o puestos de confianza:
 - Técnicos de Seguridad.
 - Técnicos de Organización del trabajo.
 - Compradores.
 - Delegados de Venta y Asistencia Técnica.
 - Instructores.
 - Personal de Relaciones Públicas.
 - Personal de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Administración de Personal.
 - Personal de Presidencia, Consejero-Director General, Secretaría General y Gerencias.
 - Secretarías/os de Dirección.
 - Cajeros.
 - chóferes de Dirección.
 - Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Vigilantes y Guardas Jurados.

Reglamento de PROMOCION Y ASCENSOS

(2ª hoja anexa)

BAREMOS DE PUNTUACIÓN Y PONDERACION

1. Para la evaluación de méritos:

a) Formación:

- Básica reglada de 0 a 10 puntos
- Específica interna de 0 a 15 "

b) Evaluación del desempeño, en la empresa, de puestos del mismo grupo profesional y de valoración similar de 0 a 20

- Coeficientes correctores de similitud de grado

(a aplicar sobre la puntuación de este apartado):

- . Identidad de grado: valor 1
- . Un grado menos: valor 0,9
- . Dos grados menos: valor 0,8
- . Tres grados menos: valor 0,7

c) Antigüedad

- En la empresa: de 0 a 5 puntos (1 punto por cada dos años o fracción, con el límite de 5 puntos).
- En puesto del mismo grupo profesional y de grado de valoración similar, con los mismos coeficientes correctores anteriores en función de la similitud de grado: de 0 a 10 puntos (1 punto por cada año, con el límite de 10 puntos).

2. Para la evaluación de pruebas y exámenes:

- a) Prueba de conocimientos básicos de 0 a 10 puntos
- b) Prueba de conocimientos específicos:

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Teóricos: de 0 a 15 puntos
- Prácticos: de 0 a 15 puntos

ANEXO Nº 4

JORNADAS ESPECIALES EN DIAS NO LABORABLES

En relación al artículo 23 del presente Convenio, y para la regulación del mismo se enuncian a continuación las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a realizar en jornadas especiales en días no laborables (tareas a realizar) y las condiciones específicas para su aplicación.

1. Tareas a realizar

- a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera -a juicio de la Dirección- por su naturaleza o duración.
- b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.
- c) Puesta en marcha o cierre de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración (turnos de noche anteriores a los primeros días hábiles después de festivos para puesta en marcha de instalaciones de pintura de Zona Franca).
- d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.
- e) Realización de pruebas y ajustes de útiles y troqueles en prensas realizadas fuera de las horas del proceso productivo (incluye matriceros, maquinistas que realizan además la función de preparador e inspectores de calidad).
- f) Labores productivas y de vigilancia en tratamientos térmicos.
- g) Operadores de sistemas y Red del ordenador central, para el servicio a centros de trabajo y Red de Concesionarios y Distribuidores (sábados, días no laborables por acuerdo de calendario y festivos oficiales no coincidentes en el resto del Estado).
- h) Ensayos y pruebas de vehículos y componentes, que requieran proceso continuo.

2. Condiciones para su aplicación

- a) Se podrá aplicar por la Dirección durante todos los días señalados como de no trabajo en la empresa, excepto cuando dichos días coincidan con las vacaciones del trabajador afectado.

Por otra parte, su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, San Juan, Semana Santa, fin de semana anterior a las vacaciones de verano y festividades navideñas pactadas en calendario).

- b) La plantilla afectada serán todos los trabajadores que en cada momento estén adscritos a las respectivas dependencias en donde se realicen las tareas citadas y que estén capacitados para realizarlas.
- c) La Dirección confeccionará, por dependencias, relación de los trabajadores afectados en cada profesión o especialidad, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o traslados. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuídas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar. En este sentido, y salvo circunstancias excepcionales, las plantillas necesarias para cada dependencia serán:

- Mantenimiento Carrocerías: 2 eléctrico/electrónico
(Zona Franca) 2 mecánicos
1 mando

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Mantenimiento Pintura: 2 eléctrico/electrónico
(Zona Franca) 2 mecánicos
1 mando
- Mantenimiento Montaje: 2 eléctrico/electrónico
(Zona Franca) 2 mecánicos
1 mando
- Mantenimiento General: 2 eléctrico/electrónico
(Zona Franca) 2 mecánicos
1 técnico
1 mando
- Mantenimiento Transmisiones: 1 eléctrico/electrónico
(Zona Franca) 2 mecánicos
- Mantenimiento Estampación: 2 eléctrico/electrónico
(Montcada) 2 mecánicos
1 mando
- Supervisión y Seguimiento Obras e Instalaciones: 2 técnicos
- Utiles y Troqueles en Prensas: 2 matriceros
(Montcada) 2 maquinistas
1 inspector
1 mando de Matricería
- Tratamientos Térmicos: 4 operarios
(Zona Franca)
- Central Proceso de Datos: 2 operadores
- Ensayos y Pruebas de Vehículos y componentes: 4 operarios

d) La designación de los trabajadores afectados se realizará por orden de las listas y los mismos trabajadores serán quienes realizarán la jornada durante los días no laborables que se precisen de cada semana.

En caso de ausencia justificada del o de los trabajadores a los que corresponda realizar jornada en días no laborables (por enfermedad, accidente o licencia reglamentaria) serán designados para realizarla los trabajadores que sigan en el orden de las listas.

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

e) Los trabajadores que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos los trabajadores afectados, acumulando dichos días para su disfrute en el período máximo de hasta cuatro semanas después.

Dicho descanso será por el mismo número de días u horas de trabajo efectivo realizados durante los días no laborables de la semana anterior y se procurará hacerlo coincidir con el principio o fin de semana.

f) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales del trabajador afectado.

g) Estos días serán considerados laborables a todos los efectos.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

h) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial, por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en 113,92 (ciento trece coma noventa y dos) euros.

A su vez, se acuerda expresamente que dicho complemento salarial incluye y compensa suficientemente:

- Los gastos de desplazamiento de los trabajadores afectados durante los días de trabajo en días no laborables.

Dichos gastos de desplazamiento sustituyen al servicio de autocares, que no será facilitado por la empresa en dichos días no laborables.

- El abono de este complemento anula y sustituye el de cualesquiera otros que pudieran estarse percibiendo por trabajarse en festivos o días no laborables de calendario en algunas dependencias, así como la de cualquiera otros que en el futuro pudieran resultar de obligada aplicación para este tipo de situaciones.

Anexo 5

Tabla de Retribuciones Brutas de Operarios (Provisionales)
Vigencia 1.1.10 a 31.12.10

Grado de valoración	Retribución anual (a actividad 100)	Salario Calificación Mensual	Gratificaciones Reglamentarias Importe Unitario	Importe horas extras(1)	Suplemento trabajo nocturno (2)
1	24251,78	1.783,56	1.424,53	16,47	2,42
2	24855,22	1.828,33	1.457,63	16,93	2,48
3	25395,14	1.868,40	1.487,17	17,35	2,53
4	25807,48	1.898,97	1.509,92	17,65	2,57
5	26389	1.942,12	1.541,78	18,10	2,63
6	26915,48	1.981,18	1.570,66	18,49	2,69
7	27479,74	2.023,25	1.600,37	18,91	2,77
8	28226	2.078,39	1.642,66	19,49	2,84
9	29003,54	2.136,07	1.685,35	20,08	2,91
10	30369,28	2.237,39	1.760,30	21,09	3,07
11	32486,34	2.394,45	1.876,47	22,71	3,29

La fórmula de cálculo para el abono de las retribuciones, aplicable al concepto de "Salario de Calificación" será la siguiente:

$$A - (B \times (A \times 12 / C + D))$$

Siendo:

- A: retribución mensual según grado de valoración
- B: N° Horas laborables no retribuíbles del mes
- C: N° horas laborables teóricas anuales
- D: N° horas laborables teóricas de vacaciones del año

Nota: Se aplicarán importes negativos si así resultan.

- 1) Las horas extras se abonarán todas al valor único, señalado para cada grado de valoración.
- 2) Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

Anexo 6

Tablas de Retribuciones Brutas de empleados (Provisionales)
Vigencia 1.01.10 a 31.12.2010

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado de valoración	Retribución anual	Salario Calificación Mensual	Importe horas extra(1)	Suplemento trabajo nocturno (2)	Compensación jornada reducida (3)
1	21.616,42	1.544,03	14,22	2,27	6,16
	21.849,52	1.560,68			
2	22.146,74	1.581,91	14,62	2,34	6,36
	22.154,72	1.582,48			
	22.373,54	1.598,11			
3	22.685,74	1.620,41	15,07	2,41	6,61
	22.694,70	1.621,05			
	22.996,12	1.642,58			
4	23.254,28	1.661,02	15,47	2,47	6,88
	23.256,10	1.661,15			
	23.516,64	1.679,76			
5	23.821,98	1.701,57	15,98	2,52	7,10
	23.835,00	1.702,50			
	24.171,98	1.726,57			
6	24.419,08	1.744,22	16,42	2,58	7,36
	24.430,84	1.745,06			
	24.772,30	1.769,45			
7	25.091,78	1.792,27	17,14	2,70	7,64
	25.153,66	1.796,69			
	25.684,26	1.834,59			
8	26.228,30	1.873,45	18,12	2,84	8,18
	26.448,94	1.889,21			
	27.022,80	1.930,20			
9	27.604,50	1.971,75	19,20	2,99	8,69
	27.843,20	1.988,80			
	28.469,28	2.033,52			
10	29.124,06	2.080,29	20,66	3,21	9,32
	29.485,96	2.106,14			
	30.328,06	2.166,29			
11	31.251,22	2.232,23	22,31	3,42	10,11
	31.602,90	2.257,35			
	32.505,20	2.321,80			
12	33.546,52	2.396,18	24,53	3,74	10,93
	34.249,18	2.446,37			
	35.345,10	2.524,65			
13	36.426,04	2.601,86	27,15	4,11	12,42
	37.369,22	2.669,23			
	38.855,60	2.775,40			
14	40.414,22	2.886,73	30,52	4,61	13,95
	41.563,90	2.968,85			
	43.246,98	3.089,07			
	44.995,30	3.213,95			

La fórmula de cálculo para el abono de las retribuciones, aplicable al concepto de "Salario de Calificación" será la siguiente:

$$A - (B \times (A \times 12 / C + D))$$

Siendo:

- A: Retribución mensual según grado de valoración
- B: N° Horas laborables no retribuíbles del mes
- C: N° Horas laborables teóricas anuales.
- D: N° Horas laborables teóricas de vacaciones del año

Nota: Se aplicarán importes negativos si así resultan

1) Las horas extraordinarias se abonarán todas al valor único, señalado para cada grado de valoración .

Dijous, 14 d'octubre de 2010

2) Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas

3) Los importes indicados, convenidos expresamente a tanto alzado, serán abonados a quienes correspondan por aplicación de lo pactado en el texto del Convenio.

ANEXO Nº 7

REGULACIÓN DE VIAJES Y DIETAS NACIONALES

1. Permiso para la iniciación de viaje.- Con carácter previo a la iniciación del viaje y con la suficiente antelación, deberá obrar en poder de la Dirección de Personal la correspondiente solicitud, formulada en el impreso habilitado al efecto. Dicha petición deberá ir autorizada por la Dirección a la que se halle adscrito el empleado en perspectiva de viaje.

A la vista de la solicitud autorizada, la Dirección de Personal adquirirá los billetes y efectuará las oportunas reservas.

Procederá cumplimentar la solicitud de permiso para iniciación de viaje cuando el desplazamiento previsto a efectuar en vehículo particular al servicio de la Compañía rebase el ámbito territorial de la región y, en todo caso, cuando el viaje obligue a pernoctar en población distinta a la en que se halle ubicado el centro de trabajo o el domicilio del trabajador. Quedarán tan sólo excluidos de cursar dicha solicitud los Delegados o Promotores de ventas adscritos a la Dirección del Área Comercial Nacional.

2. Viajes.- En el caso de que se autorice el viaje de un empleado en comisión de servicio, éste tendrá derecho a que se le faciliten los medios de locomoción más adecuados (avión, clase turista; tren, 1ª single; Talgo, 2ª), así como alojamiento, incluido desayuno (en hotel de 3 estrellas para el personal incluido en los grados 13 y 14 de la valoración de puestos de trabajo; y en hotel de 2 estrellas para el personal incluido en los grados de valoración del 1 al 12).

A efectos de devengo de estas dietas, se observarán las siguientes reglas:

a) No se adquirirá derecho a dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar servicio eventualmente resulte ser la de residencia del trabajador.

b) Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del centro de trabajo o desde cualquier otro lugar que la empresa autorice (por ejemplo, domicilio) hasta la llegada de regreso al mismo, con las siguientes puntualizaciones:

- Si la salida se efectúa después de las 15 ó 22 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena, respectivamente.

- Si el regreso tiene lugar antes de las 14 ó 21 horas, no se devengará la dieta parcial de almuerzo o cena, respectivamente.

c) Cuando resulte imprescindible efectuar comidas en el medio de locomoción (tren, avión, etc.) sin que su precio se halle incluido en el billete, se abonarán los gastos producidos, previa presentación del oportuno justificante.

d) Quedan incluidos en el total montante de las dietas los pequeños gastos propios o invitaciones de escasa cuantía, tales como cafés, refrescos, etc. No se abonarán las cantidades que figuren en el capítulo de "atenciones" o "varios" de la hoja de gastos de viaje que obedezcan a este tipo de gastos.

e) En el caso de invitaciones, y cuando éstas tengan lugar con ocasión de un viaje, se distinguirán dos supuestos:

- Si el empleado es invitado a almorzar o cenar por algún representante, cliente, proveedor, etc. o incluso por otro empleado de la Compañía, aquél deberá hacerlo constar así en su hoja de gastos de viaje y no procederá el abono de la dieta parcial correspondiente.

- Si el empleado fuere quien invita a alguna persona a almorzar o cenar, serán abonados los gastos producidos, previa aportación de comprobantes y aprobación del motivo e importe del gasto por parte del Director correspondiente, indicándose asimismo la persona o personas con las que se ha tenido tal atención.

3. Jornada laboral.- Durante el viaje, la jornada laboral computable a efectos de retribución será la normal, incluida la recuperación en su caso. Excepcionalmente, podrán abonarse como horas extraordinarias las que excedan de la

Dijous, 14 d'octubre de 2010

jornada normal, incluida en su caso la pertinente recuperación, si corresponden a trabajo efectivo (de lunes a viernes) o las realizadas en sábado o domingo, excluido el tiempo de desplazamiento.

4. Justificación de gastos de viaje.- Si el viaje es de duración inferior a una semana, dentro de las 48 horas siguientes a la llegada deberá presentarse la correspondiente hoja de gastos en el Servicio de Control de Gastos de Viaje.

Si hubiera de prolongarse por período de tiempo superior a una semana, las notas de liquidación (provisional o definitiva) de gastos deberán enviarse semanalmente, sin perjuicio de la regularización final que proceda a la vista de las reposiciones dinerarias que hayan podido efectuarse.

a) Locomoción.- Cuando el pago de los billetes de avión o ferrocarril, así como el de los servicios de coche de alquiler, haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dichos billetes o servicios en la hoja de gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la hoja de gastos por tales conceptos cuando los billetes de avión o ferrocarril, o la contratación del servicio de coches de alquiler haya sido facilitados al empleado a través de la empresa y no hayan reportado para éste ningún desembolso.

Mensualmente se remitirá a cada Dirección, para su control y buen gobierno, un extracto de los viajes efectuados por sus empleados, en el que figurará la fecha, nombre del desplazado, itinerario e importe del billete.

Cuando se autorice el viaje en coche particular, se abonará el mismo a razón de la tasa por kilómetro establecida en el artículo 40 del Convenio, consignándose el importe que proceda en la casilla correspondiente de la Hoja de Gastos. Deberá también cumplimentarse el volante que figura al pie de dicha Hoja, así como los apartados del reverso, tanto en lo que refiere al detalle de Firmas visitadas como al total de kilómetros recorridos e importe resultante.

En lo referente a coches de alquiler, la Dirección de Relaciones Públicas gestionará cualquier tipo de asuntos relacionados con este servicio (tarjetas, reservas, etc.).

b) Alojamiento.- Cuando el pago de la factura de hotel haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dicha factura en la hoja de gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando el alojamiento haya sido facilitado al empleado a través de la empresa y no haya reportado para éste ningún desembolso. En este concepto de alojamiento se incluye el coste del desayuno.

c) Manutención.- Los importes a consignar en este apartado deberán siempre ajustarse a los que estén establecidos en la política europea de viajes vigente en cada momento.

A los efectos de comprobar la efectiva realización del gasto, por lo que a comidas y alojamiento se refiere, será necesaria la aportación de los correspondientes justificantes para acreditar el devengo de las dietas.

Los empleados se abstendrán de firmar facturas de hotel, restaurante u otro tipo de servicios de manutención para que sea pasado el cargo a la Compañía. Todo este tipo de servicios deberá ser abonado al contado por el empleado.

d) Otros gastos.- No están incluidos en el importe de las dietas los gastos de carácter general necesario, tales como conferencias telefónicas, telegramas, taxis, etc., por lo que, previa justificación y aportación de comprobantes si el importe es de suficiente entidad, se abonarán dichos gastos.

Las cantidades que se hagan constar en los apartados de "varios" y "atenciones" deberán venir necesariamente amparadas por los justificantes correspondientes, acreditándose además las causas del gasto y la persona o personas con las que se ha tenido la atención.

e) Presentación de las hojas de gastos.- La aprobación de las hojas de gastos correrá a cargo de los Directores respectivos.

Las hojas de gastos aprobadas pasarán al Servicio de Control de Gastos, donde -previas las comprobaciones oportunas- se procederá a cargar el importe en la cuenta personal del interesado o a dar la orden del oportuno abono en Caja.

5. Provisión de fondos para gastos a justificar.- Las peticiones de dinero en efectivo extendidas para provisión de fondos de gastos a justificar deberán ser autorizadas por el Director correspondiente. A continuación, habrán de pasar por el Servicio de Control de Gastos para su oportuno registro; obtenido el visto bueno del citado servicio, la sección de caja procederá al abono de la cantidad solicitada.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Por lo que respecta a la utilización de talonarios 4B, el servicio de Control de Gastos será el responsable de su administración y control.

Se prohíbe terminantemente a los empleados solicitar dinero a empresas participadas, filiales, proveedores, concesionarios o cualquier otro tipo de establecimiento relacionado con la empresa. Las peticiones de dinero que excepcionalmente puedan formularse a otros Centros de trabajo de la Compañía deberán ponerse previamente en conocimiento del Servicio de Control de Gastos.

6. Otros aspectos (invitaciones y propinas).- Las invitaciones a almuerzos, cenas, etc. por parte de empleados de la Compañía con cargo a ésta deberán reducirse al mínimo imprescindible, en base a prudentes criterios de oportunidad.

Las invitaciones, cuando no tengan lugar con ocasión de un viaje, deberán ser autorizadas expresa y previamente por los respectivos Directores.

Como ya queda dicho, las facturas de restaurantes u otros servicios similares deberán ser abonadas al contado por el empleado. Las facturas que se acompañen a las Hojas de Gastos como justificante de invitaciones deberán estar firmadas igualmente por el Director, en señal de conformidad.

Las propinas con cargo a la Compañía deberán limitarse a mínimos razonables.

ANEXO Nº 8

REGLAMENTO DE CRÉDITOS PARA VIVIENDA

Artículo 1.
Sustitución de la obligación.-

Esta empresa, sin renunciar a construir las viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 1º de febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer viviendas de su propiedad en arrendamiento a los peticionarios de los mismos.

Artículo 2.
Clase de vivienda.-

Los préstamos se concederán preferentemente para la adquisición o construcción de viviendas denominadas "subvencionadas" a tenor de las disposiciones legales.

Artículo 3.
Destino de la vivienda.-

Los préstamos concedidos por la empresa deberán ser destinados única y exclusivamente para adquisición o reparación de viviendas que reúnan las condiciones exigidas por el artículo 2 destinadas a ser habitadas por el trabajador y los familiares que con él convivan regularmente.

Artículo 4.
Número de préstamos.-

La empresa concederá el número de préstamos necesarios para, en unión de los demás sistemas autorizados, proporcionar alojamiento familiar al 20% del personal de su plantilla computable en cada momento.

Artículo 5.
Personal con derecho a solicitar préstamos.-

Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda subvencionada, todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de dos años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

a) Propietarios o titulares de cualquier derecho que les permita el disfrute de viviendas sitas en el término municipal en que radique el centro de trabajo donde prestan sus servicios.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- b) Titulares de contrato de arrendamiento de viviendas con precio no superior a 500,- pesetas mensuales.
- c) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- d) Productores que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de diez años desde la fecha de la petición.

Artículo 6.
Orden de preferencia.-

Se establece un orden de preferencia para la concesión de los préstamos, con arreglo a las siguientes circunstancias:

- a) Mayor número de hijos y familiares a su cargo.
- b) Mayor antigüedad en la empresa.
- c) Mayor necesidad de vivienda.
- d) Próximo matrimonio.
- e) Mejor comportamiento laboral.
- f) Menor cantidad solicitada en préstamo.

Si el número de solicitantes excede de los préstamos que la empresa debe conceder, tendrán derecho preferente aquéllos en quienes concurren mayor número de circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Artículo 7.
Cuantía de los préstamos.-

Los préstamos para la construcción o adquisición de viviendas se otorgarán en la cuantía solicitada hasta el límite que establece el presente Convenio colectivo, pudiendo la empresa, de acuerdo con lo que estipula el artículo 6, dar preferencia a los que soliciten cantidades inferiores a la indicada.

Artículo 8.
Plazo de amortización.-

La duración de los préstamos concedidos por la empresa será de diez años y se amortizarán anualmente a razón de un diez por ciento, cuya cantidad podrá dividirse en doce mensualidades. Los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente.

Artículo 9.
Intereses.-

La cantidad prestada por la empresa devengará un interés del tres por ciento anual en los primeros 7.000 euros solicitados y del euribor, con revisión anual, en los 5.000 euros restantes, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

Artículo 10.
Forma de amortización.-

Para la amortización del préstamo, pago de intereses y, en su caso, de las primas de los seguros de que trata el artículo 15 del presente Reglamento, la empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Artículo 11.
Tramitación.-

El empleado u obrero interesado dirigirá solicitud escrita a la Dirección de la empresa, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime le hacen acreedor de préstamo, conforme a las prescripciones de este Reglamento.

Artículo 12.
Información a suministrar.-

Dijous, 14 d'octubre de 2010

En la petición de préstamo se hará constar lo siguiente: cantidad solicitada en concepto de préstamo; valor de la vivienda que desea adquirir, construir o reparar; personas que van a habitar la vivienda; duración del préstamo y garantías; debiendo adjuntarse a la petición copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción, o copia de la cédula de calificación definitiva cuando se trate de adquisición de una vivienda "subvencionada".

Artículo 13.
Prohibición genérica.-

Queda prohibido al productor prestatario arrendar, gravar y enajenar la vivienda antes de la amortización del préstamo.

Artículo 14.
Garantías.-

La empresa queda facultada para obligar, si lo considera oportuno, al prestatario a suscribir una póliza de seguro de incendio, en la Compañía que ella establezca.

Además podrá exigir una de las siguientes garantías:

- a) Garantía personal del deudor u otras personas.
- b) Que el prestatario suscriba una póliza de vida, con intervención de la empresa, en la que se establezca el derecho preferente de ésta para cobrar la parte del préstamo no amortizado, en caso de muerte o incapacidad del asegurado.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construída, que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Artículo 15.
Garantía hipotecaria.-

En el caso de cese de las relaciones laborales del productor prestatario con la empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a constituir hipoteca sobre la vivienda, en garantía de la devolución del capital no amortizado, intereses y costas, si antes no la hubiese formalizado.

ANEXO Nº 9

Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional

A) En los casos de incapacidad temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará a los operarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, desde el día de baja que corresponda, de conformidad con lo estipulado en los párrafos siguientes, hasta la fecha de alta o hasta que se declare la invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y retribución neta que para la actividad normal pudiera tener asignada su respectivo grado de calificación, referida a la jornada semanal ordinaria o su parte proporcional correspondiente, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

En la primera baja, dentro del año natural, se abonará el 100% del complemento mencionado anteriormente desde el primer día de baja.

En la segunda baja se abonará el complemento a partir del segundo día de la forma siguiente:

2º día de baja: 75%. A partir del 3º día de baja: 100%

En la tercera baja se abonará el complemento a partir del segundo día de la forma siguiente:

2º y 3º días de baja: 50%. A partir del 4º día de baja: 100%.

A partir de la cuarta baja, el 100 % del complemento se abonará desde el cuarto día.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Por otra parte, cuando el índice de absentismo derivado de enfermedad común o accidente no laboral, en un acumulado de tres meses, no haya superado el 2,75%, durante los tres meses siguientes se aplicará el 100% del complemento desde el primer día en todos los casos.

En las situaciones de IT contempladas en el presente Anexo, deberán seguirse las siguientes normas:

- 1) La notificación de la situación de incapacidad temporal deberá hacerse al Departamento de Relaciones Laborales o, en su defecto, al respectivo Jefe laboral, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.
- 2) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Relaciones Laborales dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.
- 3) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirán efecto el citado documento oficial de baja, la justificación del Servicio Médico de la empresa o la del facultativo designado por ésta.
- 4) Si la Dirección de la empresa lo estimare conveniente, el trabajador en situación de incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el consultorio de la empresa sea en el propio domicilio del trabajador.
- 5) Durante la situación de incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

B) El devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por períodos de liquidación mensuales.

ANEXO Nº 10

FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES

El presente anexo tiene por objeto la regulación de las relaciones entre la Dirección de la empresa y los Representantes legales de los Trabajadores en materia de formación continua.

La Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores manifiestan que la formación continua del personal es un aspecto de atención prioritaria, con las finalidades de:

- El continuo desarrollo profesional en las técnicas propias del trabajo, de acuerdo con las necesidades de la organización.
- El desarrollo humano que facilite una mayor promoción profesional, personal, cultural y social.

Ambas partes sitúan la formación de los trabajadores en el marco de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente.

Tanto en la planificación como en la ejecución de las actividades de formación y en la selección del alumnado, la Dirección aplicará criterios objetivos, imparciales y transparentes, atendiendo los diferentes niveles profesionales.

Durante el período de formación y adaptación al que se refiere el artículo 12 del presente Convenio, a los trabajadores de nuevo ingreso les será impartido un programa formativo específico encaminado a la consecución de los objetivos propuestos en dicho período y cuyo contenido y alcance se determinará en las respectivas Comisiones de Formación de los centros de trabajo afectados por este Convenio.

Se constituirán Comisiones de Formación a nivel de Centro de Trabajo y también una Comisión Intercentros de NMISA, con las funciones que mas abajo se describen.

1.- Del Plan de Formación

1.1. Fase de preparación del Plan

Dijous, 14 d'octubre de 2010

La Direcció de la empresa facilitarà a la Representació de los Trabajadores con la antelación suficiente antes de su aprobación, las líneas maestras que configurarán el Plan de Formación a corto y medio plazo, con el objeto de recibir sus aportaciones. Las mismas serán analizadas conjuntamente con la intención de atenderlas en la medida de lo posible.

Conjuntamente con las líneas maestras, se facilitará la documentación guía que utiliza la empresa para la detección de las necesidades formativas de la organización.

1.2. Fase previa a la ejecución del Plan

Posteriormente a la aprobación definitiva del Plan por parte de la Direcció, los Representantes de los Trabajadores recibirán por escrito la siguiente información:

- Plan Estratégico de Formación.
- Plan de Formación anual definitivamente aprobado
- Detalle de acciones del Plan que puedan ser objeto de solicitud de subvención. La documentación referida a los expedientes de solicitud de subvenciones se circulará de acuerdo con las normas que legalmente rijan las mismas.

1.3. Fase de aplicación del Plan

Además de la información legalmente establecida, los Representantes de los Trabajadores recibirán detalle de las acciones subvencionadas por las Instituciones, en cuanto se produzcan las eventuales aprobaciones de los Expedientes presentados por la Direcció.

Durante el período de realización del Plan, los Representantes de los Trabajadores serán informados periódicamente de su evolución de acuerdo con la cadencia que se explicita en el apartado 2 de este anexo.

1.4. Fase posterior a la ejecución del Plan

Los Representantes de los Trabajadores recibirán la siguiente información:

- Balance sobre el Plan Estratégico.
- Balance sobre el Plan de Formación Anual
- Detalle de acciones del Plan justificadas con cargo a subvenciones.

1.5. Informe de los Representantes de los Trabajadores

La Direcció de la empresa recibirá las conclusiones que la Representación de los Trabajadores emita sobre el Plan realizado y considerará la posible aplicación de sus sugerencias en futuros ejercicios.

1.6. Información a los Trabajadores

Además de aquellas actividades formativas en las que por sus características se estipule una acreditación específica, la Direcció informará por escrito a cada trabajador anualmente, de la formación que haya realizado durante el ejercicio. Esta información se registrará en su expediente personal.

2. De las comisiones de seguimiento

Las Comisiones de Formación en la empresa serán cuatro: la Comisión Intercentros, la Comisión del centro de Cuatro Vientos, la del centro de Zona Franca y la del centro de Montcada.

2.1. Comisión Intercentros

Estará compuesta por siete miembros de la Representación Legal de los Trabajadores nombrados por el Comité de Empresa Intercentros, dos por cada uno de los tres sindicatos con mayor representatividad en el seno del Comité de Empresa Intercentros (CCOO, UGT, y SIGEN) y uno por CGT, e igual número de miembros de la Representación de la Direcció.

La Comisión Intercentros se reunirá como mínimo trimestralmente para el seguimiento a su nivel de la evolución del plan de formación anual y demás asuntos relacionados con la formación a nivel intercentros.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

De los acuerdos de cada reunión se realizará una acta que será firmada por quien se designe por cada parte, si es de conformidad.

Para el funcionamiento de la Comisión de Formación Intercentros la Dirección facilitará la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su función.

2.2. Comisiones de Zona Franca, Montcada y Cuatro Vientos

Las Comisiones de los Centros de Montcada y Cuatro Vientos estarán compuestas por tres miembros cada una de ellas, de entre los Comités de Empresa de cada centro, uno por cada uno de los tres sindicatos con mayor representatividad en el Comité de Empresa (CCOO, UGT, y SIGEN), y la Representación de la Dirección. La Comisión de Zona Franca estará compuesta por cuatro miembros, uno por cada uno de los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa (CCOO, UGT, SIGEN y CGT), y la Representación de la Dirección.

Se reunirán mensualmente para recibir información de las actividades formativas previstas para los dos meses próximos y de las realizadas los meses anteriores, y demás asuntos relacionados con la formación.

De los acuerdos de cada reunión se realizará una acta, que será firmada por quien se designe por cada parte, si es de conformidad.

Para el funcionamiento de esta Comisiones de Centro de Trabajo la Dirección facilitará la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su función.

ANEXO Nº 11

Norma de actuación para el disfrute individual de días de reducción de jornada, descansos por aplicación de días flexibles y días de descanso por productividad

La presente norma tiene por objeto regular el disfrute individual de días de no trabajo en la empresa que resulten tanto de los días de diferencia que en cada momento existan entre la jornada industrial y la jornada individual pactadas, días flexibles y días de descanso por productividad.

A) Se disfrutarán un mínimo de 5 días de la siguiente manera:

A efectos de poder compaginar las fechas de disfrute de dichos días propuestas por los trabajadores con las necesidades de producción o de la dependencia, se hace necesario establecer la siguiente normativa:

1. Los días de disfrute serán en jornadas completas de 8 horas, sin merma económica en ningún concepto salarial y no compensables económicamente en ningún caso.

2. Las solicitudes serán presentadas por escrito en los impresos habituales al mando respectivo, que firmará acuse de recibo.

3. La lista con el calendario de disfrute individual de cada año estará a la vista de todos los trabajadores del Departamento, línea, sección o módulo.

4. 4.1. Para el disfrute el cómputo será el turno, módulo línea o departamento.

4.2. Las reglas concretas de disfrute serán:

- Como mínimo una persona por día y turno.
- Como máximo:
 - Un 5% de la plantilla en el supuesto de hasta 5 días de disfrute anual.
 - Incremento de un 0,5% de plantilla por cada día adicional, con un tope de 8% por departamento.
 - Hasta 2 trabajadores por módulo.

5. Una semana después de conocido el calendario laboral del año siguiente, los trabajadores podrán presentar solicitudes para las fechas que deseen, en un plazo máximo de 15 días.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

6. Cuando las solicitudes superen el tope de disfrute individual establecido en el punto 4, se procederá a sorteo en el plazo de una semana. Este sorteo se realizará en presencia de los interesados.
7. Los trabajadores que no deseen elegir los días de disfrute inicialmente o los que no hayan sido agraciados por el sorteo, podrán elegir fechas con 7 días naturales de antelación a los días de disfrute con la única limitación de las cuantías establecidas y en orden estricto de solicitud.
8. En los casos en que el trabajador tuviera que variar alguna fecha, avisará con 7 días de antelación al mando correspondiente para su nueva ubicación en el calendario.
9. Si, por cualquier circunstancia, un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetará el día que el mismo haya decidido disfrutar.
10. En el caso de coincidencia de la solicitud con expedientes de Regulación de Empleo, situaciones de Incapacidad Temporal o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.
11. La dirección facilitará información mensual al Comité de Empresa de los días disfrutados por la plantilla, distribuidos por zonas/líneas o Departamentos.

B) Se predeterminarán por el trabajador con la publicación del calendario hasta 5 días de la siguiente forma:

Los días de descanso serán de 8 horas sin merma económica

Las reglas concretas para la determinación de estos días son las siguientes:

1. Una vez conocido el calendario laboral del año siguiente, los trabajadores deberán presentar solicitudes para las fechas que deseen, en un plazo máximo de una semana.
2. Para el disfrute el cómputo será de un trabajador por módulo y turno.
3. El trabajador determinará los días de forma continuada que elija disfrutar durante el año.
4. En el supuesto de coincidir, se intentará permutar de mutuo acuerdo entre trabajadores dentro del módulo en una semana.
5. En el supuesto de no ser posible lo anterior se procederá a sorteo, con la finalidad de asignar continuamente los días que correspondan a cada trabajador en función de los que queden libres de asignación, siendo éstos definidos entre el Comité de Empresa y la Dirección.
6. Este sorteo se realizará en el plazo de una semana en presencia de los interesados y la representación de los trabajadores.
7. En el caso de coincidencia de la solicitud con expedientes de regulación de empleo, situaciones de Incapacidad Temporal o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.

Si un trabajador cambiara de puesto se le respetarán los días asignados.

C) Ambas partes se comprometen a trabajar conjuntamente en materia de días de disfrute individual para solventar el problema actual de su utilización.

ANEXO Nº 12

FLEXIBILIDAD DE JORNADA

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de flexibilidad, previsto en el presente anexo 12 para la vigencia del Convenio, de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Con efectos desde la firma del presente Convenio, se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de 10 sábados anuales por trabajador, así como la posibilidad de convocarlos por producto, planta o línea, en turno de mañana.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Para maximizar el trabajo en sábado productivo se podrán realizar tareas en líneas compartidas de cualquiera de los productos, si fuera necesario (Ej: planta de pintura, línea final, traslado unidades a NDS, etc.).

Mensualmente la Dirección informará de las producciones realizadas en el mes anterior y, de la previsión mensual de producción con la cantidad de sábados necesarios para realizarla.

Se establece que, a partir de 2010, hasta tres sábados productivos anuales podrán ser desconvocados sin penalización alguna, previa justificación al Comité de Empresa. En caso de necesitarse alguna desconvocatoria adicional, el trabajador devengará un día de descanso, no descontándose del saldo total de sábados anuales de que dispone la empresa.

Si se agotaran las medidas de flexibilidad en sábados, recogidas en el presente Convenio colectivo se acuerda la posibilidad de pactar jornadas de trabajo adicionales, en caso de necesidades productivas, previo acuerdo con el comité de Empresa, con carácter de voluntariedad.

Asimismo se podrán establecer un máximo de 10 días anuales por trabajador, de los establecidos como de trabajo en el calendario laboral anual, como días de descanso, para procurar limitar, en la medida de lo posible, la utilización de expedientes de Regulación de Empleo motivados por circunstancias coyunturales derivadas de las variaciones en los volúmenes de producción.

b) La Dirección de la empresa informará previamente a la Representación de los Trabajadores y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de quince días, el cual por causas excepcionales podrá ser reducido a una semana con acuerdo previo con el Comité de Empresa.

c) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado que se compensará de la siguiente manera:

- Si hay saldo negativo: se compensarán los días de descanso que se tengan en la bolsa negativa, abonándose 89 euros por cada sábado trabajado.
- si no hay saldo negativo, a decisión del trabajador entre:
 - cada sábado 171,15 euros o
 - 1 día más 89 euros por cada sábado trabajado

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el sábado.

d) Los días de descanso individual se disfrutarán:

1. Inicialmente de forma individual, de conformidad con lo señalado en la norma de disfrute individual de días de reducción de jornada establecida en el anexo 11, la diferencia entre lo generado por dicha norma y un máximo de 10 días.
2. El resto se disfrutará de forma colectiva.
3. El cómputo se realizará con los sábados aplicados anualmente.

e) La bolsa individual no tiene límite temporal, y en todo caso la bolsa positiva será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la Compañía

f) Los sábados declarados hábiles tendrán el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

g) Los días de no trabajo que se disfruten a título colectivo tendrán el tratamiento de festivo a todos los efectos, sin merma económica, aunque el trabajador deberá realizar su correspondiente sábado.

h) No se habilitarán sábados en vísperas de vacaciones, Semana Santa, Navidad, festivos o posibles puentes pactados en calendario laboral.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

i) Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los sábados de trabajo, siempre que ello no afecte a la producción global.

j) Si por cualquier circunstancia un trabajador le coincide sábado de trabajo y jornada especial, será prioritaria la jornada especial.

k) En los turnos no rotativos se aplicará un máximo de dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

l) Bolsa de horas.- Se establece la creación de una bolsa de horas productivas a realizar diariamente por necesidades de la producción, con un límite anual de 40 horas por trabajador, a convocar por producto, planta, línea, a la finalización del turno de tarde (de 22h a 23h). Esta hora flexible incluye un descanso adicional de cinco minutos, al inicio de la misma.

Esta bolsa tendrá carácter voluntario. El preaviso para la realización de horas de la presente bolsa será, con carácter general, de 48 horas, si bien, en caso de riesgo de impactar en el proceso productivo posterior podrá convocarse el mismo día, previa justificación al Comité de Empresa.

La compensación económica, a escoger por el trabajador, será de 11,09 euros/hora más una hora de descanso, ó 21,17 euros/hora, en ambos casos incrementados con la nocturnidad y kilometraje correspondientes.

En caso de optar por la compensación económica más descanso, el disfrute se realizará una vez acumuladas 8 horas de trabajo de la bolsa, aplicando el reglamento como día de disfrute individual de días de flexibilidad recogido en el presente anexo.

El trabajador no podrá exceder del máximo de 80 horas extras entre sábados de trabajo y bolsa de horas y llegado a este tope sólo podrá elegir la opción de compensación económica más descanso.

Esta medida posibilita avanzar en la erradicación de las horas extras, para ello la comisión de horas extras hará un trabajo de seguimiento semanal.

APÉNDICE 1

Reglamento de la comisión mixta paritaria de valoración de puestos de trabajo:

1.COMISIÓN DE CALIFICACIÓN

1.1.- Funciones

La comisión tiene como función fundamental la valoración:

- de los puestos de trabajo de nueva creación
- de los puestos de trabajo donde se producen modificaciones de tipo técnico.
- de los puestos de trabajo que sean objeto de disconformidad.

La actuación de la comisión tiene carácter puramente consultivo. Sus propuestas se someterán a la Dirección de Personal, que decidirá en último recurso dentro de la Compañía.

El objeto de los trabajos de esta Comisión, consiste en determinar para los puestos a calificar el grado de cada factor que interviene en la valoración del puesto. Utiliza para estos fines, el manual de calificación de puestos de trabajo que le ha sido entregado por la Dirección de Personal.

La comisión aprueba el grado atribuido al puesto que resulta de los cálculos efectuados por la Dirección de Personal sobre la base de los grados predeterminados en el manual.

1.2.- Composición

Es una comisión mixta compuesta por:

- representantes de la Dirección.
- representantes del Comité de Empresa.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Representantes de la Dirección:
 - un representante fijo de la Dirección de Personal.
 - un representante fijo de Métodos y Tiempos.
 - un representante fijo especializado en organización administrativa. En la calificación de puestos pertenecientes al grupo de operarios, actuará con voz pero sin voto.
 - El Jefe de Sección, Servicio o Departamento, según el puesto a calificar, actuando como asesor.
- Representantes del Comité de Empresa:
 - un miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de operarios.
 - un miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de operarios. Este miembro con voz pero sin voto sustituirá al anterior con su voto en caso necesario.
 - un miembro fijo delegado por el Comité de Empresa en representación del grupo de empleados.
 - un miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de empleados. En la calificación de puestos pertenecientes al grupo de operarios, actuará con voz pero sin voto.
 - un representante del grupo de que se trate, según el puesto a calificar, actuando como asesor.

Un coordinador designado por mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, dispondrá de voz sin voto dentro de la Comisión. Fundamentalmente estará encargado de:

- encauzar y coordinar las actuaciones de la Comisión.
- asegurar el enlace entre la Comisión y los distintos departamentos.,

1.3.- Frecuencia de las sesiones de trabajo

La Comisión, en sus principios, se reunirá un día fijo cada semana. La duración de las sesiones no sobrepasará las tres horas.

Posteriormente, se dilatará la periodicidad de las sesiones en función de las necesidades.

1.4.- Forma de actuar

- El coordinador recibe la comunicación de los puestos a calificar. El orden de prioridad lo constituyen los puestos de nueva creación o modificados técnicamente. Los puestos a calificar por disconformidad, se verificarán por orden cronológico de las peticiones.
- Las peticiones de revisión por disconformidad, deben ser acompañadas de un informe del Jefe correspondiente con su opinión sobre la conveniencia de la revalorización.
- El coordinador después de agrupar por secciones, los puestos a calificar, convoca con la suficiente antelación, a los asesores que procedan. Tendrá en cuenta que los asesores asistirán únicamente a la valoración de los puestos que les atañen.
- La comisión utiliza para la valoración de los puestos:
 - la hoja de análisis
 - para el grupo de operarios, preparada por el asesor de la Dirección.
 - para los otros grupos, cumplimentada por el ocupante del puesto y revisada por el Jefe correspondiente.
 - los manuales de calificación
 - en puestos de operarios.
 - en puestos de empleados.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- los cuadros comparativos de las anteriores valoraciones.
- El asesor laboral dará su conformidad o presentará los reparos pertinentes a las descripciones que figuran en la hoja de análisis. Como es obvio destacar, la base fundamental de una correcta calificación la constituye una exhaustiva descripción del puesto.
- La asignación del grado de cualquier factor tendrá lugar mediante la oportuna discusión entre los componentes de la Comisión.
- Al finalizar la asignación de grados para cada puesto, se firmará la hoja de calificación por todos los componentes fijos de la Comisión.
- El coordinador tendrá a su cargo la confección del Acta-Resumen sobre los trabajos realizados en cada sesión.
- El coordinador firmará en última instancia la hoja de "resultado de calificación", que sintetiza la valoración del puesto.

1.5.- Formación

Los componentes de la comisión serán debidamente instruídos en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, con objeto de actuar en forma correcta al iniciar las tareas de calificación.

1.6.- Observaciones

- Los puestos valorados, tras acuerdo de la Dirección de Personal, surtirán efectos económicos al comienzo del siguiente período de remuneración
- No se admitirán nuevas reclamaciones sobre puestos que hayan sido anteriormente sometidos al juicio de la Comisión, salvo que las condiciones del puesto hayan variado.
- En los casos de disconformidad sobre puestos que pertenezcan a los grupos de asimilación XI, XII, XIII y XIV, el titular del puesto puede optar a que su caso se presente a la Comisión o bien directamente al Director de Personal quien dictaminará basándose en la política general de calificación.

APÉNDICE 2

MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE OPERARIOS

(Profesionales de oficio, especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica)

INDICE

CAPACIDAD:

Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN

Factor nº 2 - EXPERIENCIA

Factor nº 3 - INICIATIVA

ESFUERZO:

Factor nº 4 - ESFUERZO FISICO

Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

RESPONSABILIDAD:

Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE

Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE

Dijous, 14 d'octubre de 2010

MATERIAL O PRODUCTO

Factor nº 8 -RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS

Factor nº 9 -RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJO DE OTROS

CONDICIONES:

Factor nº 10 -AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11 -RIESGOS INEVITABLES

Factor nº 1 - INSTRUCCION

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se mediará en el factor siguiente:

Asignación

Grado 1º

- 1 - Recibir instrucciones verbales
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control.
- 3 - Saber leer y escribir (aunque no se precise en este puesto).
- 4 - Comprobar dimensiones con lecturas simples (milímetros o grados).
- 5 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos.

Grado 2º

- 1 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas.
- 2 - Cuatro reglas en operaciones sencillas.
- 3 - Cambiar herramientas u otros útiles de trabajo.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
- 5 - Interpretación de dibujos de despiece (hasta tres vistas).

Grado 3º

- 1 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo.
- 2 - Cuatro reglas, decimales e incluso quebrados.
- 3 - Conocimientos prácticos de mecánica, electricidad u otra tecnología.
- 4 - Conocimiento de materiales, métodos o herramientas.
- 5 - Preparación completa de máquinas automáticas para producción en serie.

Grado 4º

- 1 - Cálculo completo: cuatro reglas, decimales, e interpretación de manuales prácticos de taller.
- 2 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo y adaptación en campo especializado.
- 3 - Desarrollar trabajos de los que solo se dispone del método general.
- 4 - Interpretación de dibujos de despiece complicados (completos).
- 5 - Conocimientos sólidos y diversificados de mecánica o electricidad.

Grado 5º

- 1 - Dos años de enseñanza superior y amplia instrucción adicional.
- 2 - Conocimientos profundos del dibujo y su desarrollo.
- 3 - Especial habilidad por tener que medir estrechísimas tolerancias.
- 4 - Preparación de máquinas o trabajos de los cuales no existen antecedentes.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Factor nº 2 - EXPERIENCIA

Definición

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Asignación:

Según la siguiente escala:

Grado	1º	hasta	1 mes		
"	2º	de	1	a	3 meses
"	3º	de	3,1	a	6 "
"	4º	de	6,1	a	12 "
"	5º	de	12	a	18 "
"	6º	de	18	a	24 "
"	7º	de	24	a	36 "
"	8º	de	36	a	60 "
"	9º	de	60	a	84 "
"	10º	de	84	a	120 "
"	11º		más de		120 "

Factor nº 3 - INICIATIVA

Definición

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

Asignación

Grado 1º

- 1 - Tareas que requieren poca o ninguna planificación o decisión.
- 2 - Tareas simples repetitivas o de rutina.
- 3 - Recibe instrucciones verbales exactas.
- 4 - Trabajo bajo estrecha supervisión.

Grado 2º

- 1 - Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta cantidad de discernimiento.
- 2 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos rutinarios sencillos.
- 3 - Decidir cuando un trabajo sencillo está satisfactoriamente terminado.
- 4 - Clasificar material según tamaño, peso o apariencia.

Grado 3º

- 1 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia y secuencia de operaciones o causas análogas.
- 2 - Decidir el utillaje necesario para efectuar un trabajo determinado.
- 3 - Decidir cuando un trabajo complicado está satisfactoriamente terminado.
- 4 - Existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general. El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de operaciones.

Grado 4º

- 1 - Plan de ejecución de un trabajo complicado e inhabitual, del que se dispone sólo del método general.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- 2 - Decisiones que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.
- 3 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas, para las que no existen aún en la empresa procedimientos establecidos.
- 4 - Trabajos en que es difícil recibir instrucciones del superior.

Grado 5º

- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general.
- 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos.
- 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Factor nº 4 - ESFUERZO FISICO

Definición

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

Asignación

Según la tabla:ver expediente original

Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

Definición

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental LIGERA

La que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA

La que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA

La que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación: MENTAL

- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.
- B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%.
- C.- Concentración media del 20% al 60% del T.
- D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.
- E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Asignación: VISUAL

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE

Definición

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a instalaciones, máquinas, útiles, herramientas y consecuencias en la producción.

Asignación

Grado 1º

Puesto de trabajo compuesto por elementos manuales o elementos mecánicos simples, en el que la negligencia del ocupante produce escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2º

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas típicas en el que la negligencia del ocupante provocaría un gasto no muy importante y su repercusión en la marcha de la producción no ocasionaría graves trastornos.

Grado 3º

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares, especiales, o equipos de señalada complejidad que requieren un cuidado constante en su funcionamiento. La negligencia del ocupante provocaría un gasto importante pudiendo alterar la marcha de la producción.

Grado 4º

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares de procesos múltiples y de gran complejidad que exigen del ocupante especiales cuidados en su funcionamiento. La negligencia del ocupante podría alterar el proceso de producción en forma significativa.

Grado 5º

Puesto de trabajo en el que por sus especiales características la negligencia del ocupante en la conducción de su equipo provocaría daños costosos sobre el mismo y alteraría de forma muy importante la marcha de la producción, significando considerables pérdidas.

Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O PRODUCTO

Definición

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a la materia prima que utiliza, productos que fabrica y consecuencias en la producción.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Asignación

Grado 1º

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante presenta pocas posibilidades de dañar la calidad del producto, ocasionando escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2º

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar materiales o productos cuyo valor sería de cierta importancia, ocasionando asimismo ligera alteración en el proceso de la producción.

Grado 3º

Puesto de trabajo en el que la actuación del ocupante debe ser especialmente cuidadosa, pues su negligencia, además de inutilizar materiales de coste elevado, alteraría el proceso de producción en forma importante.

Grado 4º

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar grandes cantidades de productos que fabrica, ocasionando serios perjuicios de índole económica y graves repercusiones en el proceso de la producción.

Grado 5º

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante, además de inutilizar materiales de coste muy elevado, ocasionando graves pérdidas, incidiría sobre el proceso de la producción de forma irreparable.

Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS

Definición

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los accidentes que la negligencia del ocupante en su trabajo normal pueda causar a otros obreros, en el supuesto de que éstos últimos respeten las reglas de seguridad establecidas.

Asignación

- Grado 1º - Puesto de trabajo aislado o no peligroso.
- Grado 2º - Trabajo con un cuidado normal para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son leves.
- Grado 3º - Necesita la observación de reglas de seguridad establecidas, para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son menos graves.
- Grado 4º - Cuidado constante para evitar accidentes a otros producidos por la peligrosidad propia del trabajo. Los accidentes posibles son graves.
- Grado 5º - La seguridad de otros depende exclusivamente de la actuación correcta del ocupante del puesto; su poco cuidado puede provocar accidentes fatales a otros.

Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS DE OTROS

Definición

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros obreros dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto de trabajo, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del equipo y de la sección.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

La colaboración entre varios productores o la presencia de un ayudante para manejar objetos pesados, no deben tomarse en consideración.

Asignación

Grado 1º

- 1. Responsable sólo de su propio trabajo.

Grado 2º

- 1. Trabajar con un ayudante.
2. Instruir o dirigir el trabajo de hasta dos peones o un especialista.

Grado 3º

- 1. Instruir, coordinar y dirigir el trabajo de tres a cinco peones o especialistas en trabajos variados.
2. Dirección de un grupo de hasta diez peones o especialistas efectuando trabajos variados.
3. Instruir o dirigir a tres oficiales en trabajos variados.

Grado 4º

- 1. Responsable del trabajo de diez peones o especialistas en trabajos variados.
2. Responsable del trabajo de seis oficiales en trabajos variados.
3. Dirigir un grupo de hasta 25 obreros efectuando el mismo trabajo.

Grado 5º

- 1. Responsable del trabajo de 15 peones o especialistas en trabajos variados.
2. Responsable del trabajo de 7 o más oficiales en trabajos variados.
3. Dirigir un grupo de más de 25 obreros efectuando distinto trabajo.

Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

Definición

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes

- Condiciones ambientales

Luz insuficiente
Luz fatigante
Luz deslumbrante
Olores desagradables
Vapor de agua
Vapor de ácidos
Vapor de aceites
Vapor de refrigerantes
Humos, gases, emanaciones
Calor, frío intemperie
Humedad
Atmósfera polvorienta
Suciedad, grasas
Ácidos, vibraciones
Ruidos, sobrepresión
Depresión
Confinamiento

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Uso de Protecciones

Máscara, lentes, casco, pantalla
Delantales rígidos, guantes
Calzado especial, mochilas
Trajes de seguridad particularmente incómodos

Asignación

- Grado 1º - Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de oficinas.
- Grado 2º - Trabajos en puestos de ambiente ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.
- Grado 3º - Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- Grado 4º - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso o de uno solo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.
- Grado 5º - Trabajar en puesto de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables.

Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

Definición

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra.

Gravedad del accidente

A.- Accidentes leves

- Requiere un tratamiento de primera asistencia.
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

B.- Accidentes menos graves

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.

Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

C.- Accidentes graves

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.
Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis.

D.- Accidentes gravísimos

- Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

Probabilidad de que ocurra

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Definición

La probabilidad de que ocurra será función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

Asignación

- 1.- Probabilidad escasa.- En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.
 - Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas.
 - Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%.
- 2.- Probabilidad media.- En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.
 - Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas.
 - Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%.
- 3.- Probabilidad elevada.- En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.
 - Trabajos en andamios elevados o puesto de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
 - Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

Apéndice 3

MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE EMPLEADOS

(Personal administrativo y técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica)

INDICE

CAPACIDAD:

Factor nº 1 - instrucción
Caso de los administrativos
Caso de los técnicos

Factor nº 2 - experiencia

Factor nº 3 - iniciativa

Esfuerzo:

Factor nº 4 - esfuerzo físico

Factor nº 5 - esfuerzo mental y visual

Responsabilidad:

Factor nº 6 - responsabilidad sobre errores

Factor nº 7 - responsabilidad sobre datos confidenciales

Factor nº 8 - responsabilidad sobre contactos con otros

Factor nº 9 - responsabilidad sobre el trabajo de otros

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Condiciones:

Factor nº 10 - ambiente de trabajo

Factor nº 11 - riesgos inevitables

Factor nº 1 - instrucción
- caso de los administrativos -

Definición

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

Asignación

Grado 1º

- 1 - Recibir instrucciones verbales.
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

Grado 2º

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos estandarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos de trabajos de oficina, tales como: estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

Grado 3º

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc.
- 2 - Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
- 3 - Prácticas de trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

Grado 4º

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría).
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de trabajos propios de administración, contabilidad, compras.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, contabilidad, administración, dominio profundo de un idioma extranjero, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º

- 1 - Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Dominio profundo de técnicas contables (Contabilidad general, costos, control presupuestario) técnicas comerciales (gestión de compras y clientes, etc.) interpretación legislación social, técnicas de organización administrativa.
- 3 - Práctica de administración industrial, control de oficinas administrativas, contables o financieras.
- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 6º

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.).

Grado 7º

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8º

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

Factor nº 1 - instrucción
- caso de los técnicos -

Definición

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

Asignación

Grado 1º

- 1 - Recibir instrucciones verbales.
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

Grado 2º

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos estandarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

Grado 3º

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de regla de cálculo.
- 2 - Conocimientos de materiales, métodos y herramientas.
- 3 - Conocimientos de orden práctico de mecánica, electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

Grado 4º

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría). Manejo de aparatos de medida de precisión.
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de taller y conocimiento profundo del dibujo de taller.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 5º

- 1 - Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Vastos conocimientos de mecanización, electricidad u otra tecnología.
- 3 - Práctica de administración industrial, control y técnica de producción, control de oficinas técnicas o especializadas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6º

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.).

Grado 7º

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8º

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

Factor nº 2 - experiencia

Definición

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Asignación

Según la siguiente escala

Grado	1º	hasta	1	mes
"	2º	de 1	a	3 meses
"	3º	de 3,1	a	6 "
"	4º	de 6,1	a	12 "
"	5º	de 12	a	18 "
"	6º	de 18	a	24 "
"	7º	de 24	a	36 "
"	8º	de 36	a	60 "
"	9º	de 60	a	84 "
"	10º	de 84	a	120 "
"	11º	más	de	120 "

Factor nº 3 - iniciativa

Definición

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

Asignación

Grado 1º

- 1 - Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas.
- 2 - Tareas que requieren ninguna o poca planificación.
- 3 - Tareas que requieren ninguna o poca decisión.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

4 - Tareas en las que no decide si están satisfactoriamente terminadas.

Grado 2º

- 1 - Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento.
- 2 - Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácilmente deducibles.
- 3 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos.
- 4 - Tareas en las que no decide si están satisfactoriamente terminadas.

Grado 3º

- 1 - Tareas de complejidad media para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general.
- 2 - El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones.
- 3 - Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad.
- 4 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia, etc.

Grado 4º

- 1 - Trabajos complicados de los que sólo se dispone del método general, siendo difícil recibir instrucciones del superior.
- 2 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas para las que no existen aún en la Empresa procedimientos muy establecidos.
- 3 - Tareas que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.

Grado 5º

- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general.
- 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos.
- 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Grado 6º

- 1 - Decidir en puestos de mando, sobre tareas complejas en situaciones nuevas, afectando a la totalidad del Departamento y asumiendo la responsabilidad consiguiente.
- 2 - Decisión delegada sobre situaciones complicadas que dan lugar al desarrollo de nuevos métodos o procedimientos, y cuya responsabilidad será asumida sin supervisión previa, por el Jefe del Departamento.

Grado 7º

- 1 - Reservado para puestos de mando, en los cuales es necesario constantemente hacer frente y decidir importantes cuestiones. Las decisiones que se tomen implican una acción y responsabilidad considerable.
- 2 - Trabajo técnico representando muchos nuevos problemas que requieren la aplicación de una habilidad extraordinaria en la especialidad.

Grado 8º

- 1 - Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planes y programas importantes de empresa.

Factor nº 4 - esfuerzo físico

Definición

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

Asignación

Según la siguiente tabla: ** ver expediente original

Factor nº 5 - esfuerzo mental y visual

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Definición

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental ligera

La que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental media

La que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental elevada

La que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación: mental

A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.

B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%.

C.- Concentración media del 20% al 60% del T.

D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.

E.- Concentración elevada más del 20% del T.

F.- Concentración en puestos de mando donde se exige alto nivel de EM debido a tener que ejercer razonamientos lógicos o analíticos durante largos períodos de tiempo.

G.- Concentración propia de un mando exigiendo muy alto nivel de esfuerzo mental, debido al desarrollo permanente de nuevas ideas o desarrollos.

Asignación: visual

1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.

2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.

3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.

4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.

5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

Factor nº 6 - responsabilidad sobre otros

Definición

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiesen ocurrir por falta de cuidado o atención, o por falta de discernimiento. Valorar no sólo las consecuencias de la reparación inmediata del error sino también la repercusión en la marcha de la empresa. No tomar valores extremos sino una media basada en lo que puede esperarse como normal. Para valorar correctamente este factor, debe tenerse en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

Asignación

Grado 1º

- Los errores pueden ser descubiertos fácilmente y la corrección es fácil e implica escasas pérdidas.

Grado 2º

- La mayoría de los trabajos están sujetos a comprobación o son revisados en operaciones subsiguientes antes de salir del Departamento. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo y dificultades en las comprobaciones.

Grado 3º

- Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de cierta importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 4º

- Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de gran importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

Grado 5º

- Errores difíciles de descubrir pudiendo ocasionar paros, pérdidas internas de tiempo, de material o de utillajes, o penalidad importante de un cliente. Las consecuencias del error son importantísimas, pero pueden ser atenuadas por la futura acción del superior.

Grado 6º

- Los errores pueden provocar paros, retrasos serios o falta de materiales vitales, errores en proyectos de ampliación o en trabajos de experimentación, que den lugar a exceso de inversiones. Pueden ser también causa de pérdidas de prestigio o penalidades importantes.

Grado 7º

- Puestos que afectan directamente a la marcha de la empresa. Los errores pueden ocasionar pérdidas financieras importantes. Las decisiones están sujetas a poca o ninguna comprobación y los errores no pueden ser corregidos excepto después de largo tiempo y a un coste muy elevado.

Grado 8º

- Puestos en los que las decisiones que se toman son de vital importancia para el futuro de la empresa, y sobre los cuales es imposible ejercer ninguna supervisión. En caso de error, quedaría dicho futuro seriamente comprometido.

Factor nº 7 - responsabilidad sobre datos onfidenciales

Definición

Este factor mide la responsabilidad de la discreción sobre datos confidenciales, considerándose la clase de información de que se trata y el perjuicio que una indiscreción podría ocasionar al funcionamiento de la empresa, al ambiente de la misma, o a las relaciones con otras empresas.

Asignación

Grado 1º

- No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2º

- Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.

Grado 3º

- Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.

Grado 4º

- Acceso frecuente o trabajo normal con datos confidenciales cuya revelación puede causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la empresa.

Grado 5º

- Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 6º

- Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.

Grado 7º

- Completo acceso a informaciones, planos y estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.

Grado 8º

- Puestos de mando para los cuales son necesarias personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la empresa.

Factor nº 8 - responsabilidad sobre contacto con otros

Definición

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la empresa. Debe considerarse la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y frecuencia de los contactos, y si estos suponen el dar o recibir información. Considérense también los contactos si están destinados a influir en otras personas que compren, vendan suministros, o acepten, algo de valor para la empresa.

Asignación

Grado 1º

- Puestos en que el ocupante solo está en contacto con los jefes y subordinados y compañeros de trabajo.

Grado 2º

- El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la empresa por medio del teléfono o personalmente.

Grado 3º

- Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la empresa por estar sujetos a revisión.
- Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.

Grado 4º

- Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.
- Contactar con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.

Grado 5º

- Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamento o empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 6º

- El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados de la propia Empresa o con responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.

Grado 7º

- Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la empresa.

Grado 8º

- Puesto de directivo de cuyas relaciones dimanen trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

Factor nº 9 - responsabilidad sobre el trabajo de otros

Definición

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros empleados, dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto, de modo que se obtenga el mayor rendimiento global del departamento. También mide la responsabilidad de formar y manejar personal y mantener un buen clima de trabajo.

Asignación

Grado 1º

- Responsable de su propio puesto de trabajo.

Grado 2º

- Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50% o más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.

Grado 3º

- Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.

Grado 4º

- Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.

Grado 5º

- Igual que el grado 4º hasta 100 personas.

Grado 6º

- Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción, mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción de personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.

Grado 7º

- Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.

Grado 8º

- Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Factor nº 10 - ambiente de trabajo

Definición

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes

- Condiciones ambientales

Luz insuficiente
Luz fatigante
Luz deslumbrante
Olores desagradables
Vapor de agua
Vapor de ácidos
Vapor de aceites
Vapor de refrigerantes
Humos, gases, emanaciones
Calor, frío intemperie
Humedad
Atmósfera polvorienta
Suciedad, grasas
Acidos, vibraciones
Ruidos, sobrepresión
Depresión
Confinamiento

- Uso de Protecciones

Máscara, lentes, casco, pantalla
Delantales rígidos, guantes
Calzado especial, mochilas
Trajes de seguridad particularmente incómodos

Asignación

Grado 1º

- Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de oficinas.

Grado 2º

- Trabajos en puestos de ambiente ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.

Grado 3º

- Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.

Grado 4º

- Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso o de uno solo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

Grado 5º

- Trabajar en puesto de ambiente extremadamente desagradable causado por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables.

Factor nº 11 - riesgos inevitables

Definición

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra.

Gravedad del accidente

A.- Accidentes leves

- Requiere un tratamiento de primera asistencia.
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

B.- Accidentes menos graves

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.
Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

C.- Accidentes graves

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.
Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis.

D.- Accidentes gravísimos

- Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

Probabilidad de que ocurra

Definición

La probabilidad de que ocurra será función de la frecuencia de la exposición del ocupante del puesto al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

Asignación

- 1.- Probabilidad escasa.- En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.
 - Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas.
 - Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%.
- 2.- Probabilidad media.- En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.
 - Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas.
 - Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%.

Dijous, 14 d'octubre de 2010

3.- Probabilidad elevada.- En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puesto de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

APÉNDICE 4

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

(Tablas de puntos según grados de asignación a cada factor o criterio en los Manuales de Valoración de Puestos de Trabajo)

Número de puntos asignados

A) CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS

1. Factor de INSTRUCCIÓN:

	Manual VPT de operarios:	Manual VPT de empleados:
- Grado 1º	14	14
- " 2º	28	28
- " 3º	42	42
- " 4º	56	56
- " 5º	70	70
- " 6º	-	84
- " 7º	-	98
- " 8º	-	112

2. Factor de EXPERIENCIA:

- Grado 1º	11	11
- " 2º	20	20
- " 3º	30	30
- " 4º	42	42
- " 5º	61	61
- " 6º	75	75
- " 7º	86	86
- " 8º	105	105
- " 9º	128	128
- " 10º	141	141
- " 11º	150	150

3. Factor de INICIATIVA:

- Grado 1º	14	14
- " 2º	28	28
- " 3º	42	42
- " 4º	56	56
- " 5º	70	70
- " 6º	-	84

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- "	7°	-	98
- "	8°	-	112

B) ESFUERZOS APORTADOS

4. Factor de ESFUERZO FISICO:

- Grado	1°	7	7
- "	2°	14	14
- "	3°	21	21
- "	4°	28	28
- "	5°	35	35

5. Factor de ESFUERZO MENTAL Y VISUAL:

1. Para operarios:

Asignación VISUAL

1	2	3	4	5
—	—	—	—	—

Asignación MENTAL

A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
D	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40

2. Para empleados:

Asignación VISUAL

1	2	3	4	5
—	—	—	—	—

Asignación MENTAL

A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
D	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40
F	28	32	36	40	44
G	32	36	40	44	48

Número de puntos asignados

Manual VPT de operarios

Manual VPT de empleados

C) RESPONSABILIDADES

6. Factor de responsabilidades sobre:

- EQUIPO Y UTILLAJE (operarios)

- ERROES (empleados)

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- Grado	1º	5	5
- "	2º	10	10
- "	3º	15	15
- "	4º	20	20
- "	5º	25	25
- "	6º	-	30
- "	7º	-	35
- "	8º	-	40

7. Factor de responsabilidades sobre:

- MATERIAL Y PRODUCTOS(operarios)
- DATOS CONFIDENCIALES (empleados)

- Grado	1º	5	5
- "	2º	10	10
- "	3º	15	15
- "	4º	20	20
- "	5º	25	25
- "	6º	-	30
- "	7º	-	35
- "	8º	-	40

8. Factor de responsabilidades sobre:

- SEGURIDAD DE TERCEROS (operarios)

- TRATO CON TERCEROS (empleados)

- Grado	1º	5	5
- "	2º	10	10
- "	3º	15	15
- "	4º	20	20
- "	5º	25	25
- "	6º	-	30
- "	7º	-	35
- "	8º	-	40

9. Factor de responsabilidades sobre:

TRABAJO DE OTROS:

- Grado	1º	5	5
- "	2º	10	10
- "	3º	15	15
- "	4º	20	20
- "	5º	25	25
- "	6º	-	30
- "	7º	-	35
- "	8º	-	40

D) CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO:

- Grado	1º	10	10
- "	1,5	15	15

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 d'octubre de 2010

- "	2º	20	20
- "	2,5	28,5	28,5
- "	3º	37	37
- "	3,5	46	46
- "	4º	56,5	56,5
- "	4,5	70	70
- "	5º	84	84

Se establece un plazo prudencial de dos meses a contar desde la fecha de la firma del texto del Convenio para aplicar esta nueva tabla a los posibles puestos afectados, así como para el inicio de los posibles efectos económicos de dicha revisión.

11. Factor de RIESGOS INEVITABLES (para operarios y empleados):

Probabilidad de que ocurra

1 2 3
— — —

Gravedad del accidente

A	5	10	15
B	10	15	20
C	15	20	25
D	20	25	-

Nota.- Los factores números 1, 3, 4, y 10 permiten asignar fracciones de medio grado.

Barcelona, 16 de setembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé