



RESOLUCIÓ de 7 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (Centro de Recambios) per al període 01.04.2017-31.03.2020 (codi de conveni núm. 08008171011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (Centro de Recambios), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de desembre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (Centro de Recambios) per al període 01.04.2017-31.03.2020 (codi de conveni núm. 08008171011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA  
(CENTRO DE RECAMBIOS) PARA EL PERÍODO 01.04.2017 AL 31.03.2020

## 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 Ibérica, SA (centro de trabajo de recambios en El Prat de Llobregat) y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene establecido en El Prat de Llobregat.

### 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

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 producirá efectos generales inmediatos a partir del 1 de abril de 2017, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2020, 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 queda regulada en el artículo 43 del presente convenio.

#### Artículo 5. *Prórroga del Convenio.*

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita 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, cualquiera 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.

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.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 10 del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya y en caso que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar la discrepancia a los órganos judiciales o de cualquier otro ámbito que consideren oportunos.

#### 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 tres vocales por la representación de los trabajadores:

Francisco Rodríguez Oviedo  
Juan Carlos de la Torre Villarino  
Juan Carlos Yepes Martínez

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y tres vocales por la representación de la dirección:

Gabriel Mohedano Serrano  
F. Fernando González Blanco  
Ricard Puche Navarro

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.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

## 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 o actividad equivalente.

La aplicación directa de las tablas de tiempos MTM representa que la actividad mínima exigible o normal es igual al 111 del sistema centesimal hasta ahora en vigor.

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.

El personal de nuevo ingreso en la compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisa 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, a los trabajadores que ingresen en la plantilla de la compañía a partir de la fecha del presente Convenio percibirán, durante los cinco primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente al puesto de trabajo ocupado:

Año 1: 61,5%  
Año 2: 65%  
Año 3: 68%  
Año 4: 72%  
Año 5: 80%

La concreción del párrafo anterior se efectuará aplicando un porcentaje de reducción sobre el salario de calificación (incluidas las gratificaciones reglamentarias) de forma que la retribución total por todos los conceptos (sin incluir el premio de vinculación y antigüedad) equivalga al porcentaje correspondiente de los anteriormente mencionados en función de los años de servicio.

A partir del sexto año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de calificación del puesto de trabajo desempeñado. En todo caso la retribución por todos los conceptos del personal, nunca podrá estar por debajo del salario equivalente establecido en el Convenio colectivo provincial de Barcelona de la Industria siderometalúrgica o el que resulte aplicable en el ámbito correspondiente.

#### 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:

- para grados de 1 a 3: quince días
- para grados de 4 a 8: un mes
- para grados de 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 trabajadores de nuevo ingreso–, 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.

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 ocupen puestos de trabajo clasificados en alguna de las categorías de subalterno, aun cuando estarán clasificados dentro del grupo profesional de operarios y se utilizará para calificar dichos puestos el manual de valoración de puestos de trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

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.

#### 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:

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 en el trabajo 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 la empresa 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.

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).
- 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 disminuida, 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 disminuida, 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 pudiese 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 disminuida.

La garantía por capacidad disminuida 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 disminuida, el trabajador deberá someterse al régimen normal de trabajo y, en tal supuesto, continuará percibiendo la garantía por capacidad disminuida 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.

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 concorra 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, excepto al Centro de Distribución de Unidades (NDS), que podrá ser comunicado con una antelación de un día.

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 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 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:

Para los años 2018, 2019 y 2020 la jornada individual será de 1.746 horas.

Dicha jornada de trabajo se realizará en régimen de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

La jornada industrial en 2018 será de 222 días y a partir de 2019 la jornada industrial será de 228 días como máximo (según calendario anual).

Los días que resulten de la diferencia entre la jornada individual y la jornada industrial serán disfrutados de forma individual (floating day). A tal efecto se establece una "norma de actuación

para el disfrute individual de días de reducción de jornada” que figura en el anexo 11 del Convenio Colectivo.

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 –preferentemente durante el último trimestre del año y avisando con un mes de antelación- 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 N.M.I.S.A., y por aquél a quien 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 N.M.I.S.A., seguirán percibiéndola en la misma forma, a razón de los importes expresamente convenidos a tanto alzados que se señalan en el Anexo 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 30 minutos retribuidos.

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. Para los días 5 de enero, 23 de junio, 24 y 31 de diciembre, se establece prioritariamente el horario de 6 a 14 h y de 8 a 17 h, siempre que organizativamente sea posible.

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.

#### 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, que las realizará en las fechas señaladas por la dirección siempre que preavise con tres meses de antelación.

Se procurará compatibilizar las conveniencias de la organización con los intereses del personal afectado.

El periodo estival se fijará preferentemente entre los meses de julio y agosto. De manera excepcional se podrá extender desde el 25 de junio hasta el 5 de septiembre, ambos inclusive, para evitar el solape de las vacaciones de ambos meses.

En el caso que a requerimiento de la empresa deban disfrutarse fuera de dichas fechas del calendario pactado al inicio de año, el personal al que se le modifiquen las vacaciones percibirá una gratificación de 35,89 EUR brutos por día utilizado durante la vigencia del presente Convenio (a estos efectos se excluyen sábados, domingos y demás festivos). La citada cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Se admitirá por parte de la dirección la posibilidad de permuta y/o sustitución entre trabajadores, por común acuerdo, siempre que ambos tengan la capacitación necesaria para cubrir los puestos de trabajo de almacén necesarios.

#### 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 una semana continuada de descanso general en el período navideño (25 al 31 de diciembre) la empresa aceptará días de disfrute individual (floating day), para asegurar dicha semana de descanso.

#### 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.
- b) por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, 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. Asimismo se retribuirá el tiempo necesario para acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad, dentro del mencionado límite de horas

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 periodo 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.*

Se consideran horas extraordinarias, 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;
- 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 al Comité de Empresa, o a la Comisión de Seguimiento y Control que éste designe de entre sus componentes, del número y causas de las horas extraordinarias 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.*

Las condiciones salariales del Convenio, para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2018, son las que se especifican en los anexos número 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.

Las tablas salariales vigentes en la fecha de la firma de los presentes acuerdos y demás conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales, previstas en el Convenio Colectivo (excepto el crédito de adquisición de vivienda, y el seguro colectivo de vida) experimentarán para el período comprendido entre el 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2020, los siguientes incrementos:

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2017 y el 31 de marzo de 2018 se aplica un incremento del 0,7% sobre las tablas definitivas a 31 de marzo del 2017 en todos los conceptos retributivos vinculados a este artículo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2019 se aplica un incremento salarial del 1% sobre las tablas definitivas a 31 de marzo del 2018 en todos los conceptos retributivos vinculados a este artículo.

Si el IPC real de 2018 es superior al 1,5%, se aplicara una revisión salarial con efectos desde 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2019 en las tablas salariales del 70% del IPC real de 2018, respecto a las tablas definitivas del 31 de marzo de 2018.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de marzo de 2020 se aplica un incremento salarial 0,7% sobre las tablas definitivas a 31 de marzo del 2019 en todos los conceptos retributivos vinculados a este artículo.

Si el IPC real de 2019 es superior al 1%, se aplicara una revisión salarial con efectos desde 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020 en las tablas salariales del 70% del IPC real de 2018, respecto a las tablas definitivas del 31 de marzo de 2019.

Los atrasos que se generen para el período comprendido entre 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2018 se abonaran en la nómina correspondiente al mes enero 2019 (fecha efecto del pago 15 de febrero 2019).

Los atrasos que se generen para el período comprendido entre 1 de abril de 2018 y 31 de marzo de 2019 de forma anual se abonarán en la nómina correspondiente al mes abril 2019 (fecha efecto del pago 15 de mayo 2019).

#### Artículo 30. *Premio de vinculación y antigüedad.*

Se establece un premio de vinculación y antigüedad a la empresa cuya cuantía consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 51,21 EUR brutos, 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.

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

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 asistencia y puntualidad.*

La cuantía y regulación de este plus se especifican en el anexo nº 7 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 34. 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 35. Plus de productividad.*

Los operarios percibirán como plus de productividad garantizado 231,90 EUR brutos mensuales.

Los operarios sujetos al sistema de trabajo de actividad medida, percibirán 772,08 EUR brutos anuales, con devengo diario y abono mensual y sujetos a presencia real en el trabajo, que se añadirán al plus de productividad establecido en el presente artículo.

Ambas cantidades serán revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente convenio colectivo. En caso de trabajo en días flexibles, se producirá dicho devengo en las jornadas de descanso compensatorio que realice el operario.

*Artículo 36. Plus trabajo festivos.*

La cuantía y regulación de este plus se especifican en el anexo nº 12 del presente Convenio.

*Artículo 37. 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 38. 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).

*Artículo 39. 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.

Para los trabajadores que realicen sus vacaciones antes del cobro de la paga extraordinaria de verano podrán solicitar anticipo por este concepto.

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 40. *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.

En los supuestos no regulados en la política mencionada, serán de aplicación las siguientes dietas:

- almuerzo 14 EUR
- cena 14 EUR

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

### Artículo 41. *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, siendo de aplicación a partir de un porcentaje de disminución del 33%.

El importe de esta ayuda es de 216,79 EUR brutos mensuales. Será revisable en los términos establecidos en el artículo 29.

A petición del trabajador, la empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador padre, madre o tutor, una pensión vitalicia de 216,79 EUR brutos mensuales para el cónyuge, pareja de hecho, 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 42. *Créditos para la adquisición de vivienda propia.*

Se concederán créditos para la adquisición de vivienda propia, en cuantía de hasta 15.000 (quince mil) EUR, en las condiciones que se señalan en el anexo nº 9 de este Convenio.

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

### Artículo 43. *Seguro colectivo de vida.*



La dirección contratará una póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores.

La póliza contratada cubrirá los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y muerte por accidente, siendo acumulables el fallecimiento y la muerte por accidente.

Asimismo la póliza cubrirá los casos en que el trabajador cause baja en la compañía por incapacidad permanente total, en las mismas condiciones que la incapacidad permanente absoluta. Esta ampliación será efectiva desde la fecha de firma del V Convenio Colectivo del centro de recambios.

El capital asegurado será igual al doble del salario de referencia establecido para cada trabajador, por la empresa, en el momento de la contratación o renovación de dicha póliza.

Para el establecimiento del salario de referencia se considerará el importe del salario bruto anual, por todos los conceptos retributivos, establecido en enero del año de la contratación o última renovación de dicha póliza.

En el caso de aquellos trabajadores que en base a sus condiciones contractuales perciben una parte proporcional del salario establecido en las tablas, este último importe será el considerado como salario de referencia.

Para que los trabajadores puedan ser beneficiarios de la póliza referida en los párrafos anteriores, deberán someterse a todas las pruebas y requerimientos que establezca la compañía aseguradora.

*Artículo 44. 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 10 del presente Convenio.

*Artículo 45. 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 auto seguro 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 46. Premio de jubilación.*

Se entregarán 2.573,68 EUR brutos, 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 47. Becas de estudio.*

Se abonarán a los trabajadores en activo en la fecha de su abono la cantidad de 77,20 EUR brutos, 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 los 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 1.250,00 (mil doscientos cincuenta) EUR.

La asignación individual de dichas becas se regula en el seno de la Comisión Paritaria Mixta a constituir con tal fin, y que estará integrada por: un representante de cada candidatura representada en el Comité de Empresa, e igual número de titulares, designados libremente por la dirección de la empresa.

#### Artículo 48. *Prendas de trabajo.*

Se entregarán anualmente al personal dos equipos de trabajo.

Se entregará al colectivo de almacén polos de trabajo de alta visibilidad, en sustitución de los actuales, como equipo de protección individual, los cuales se repondrán en caso de desgaste o rotura.

#### Artículo 49. *Servicio de comedores.*

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

#### Artículo 50. *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.

El personal que por motivo de su contratación a tiempo parcial no pueda hacer uso del transporte de la empresa, en la ida y/o en la vuelta al trabajo, percibirá un plus de transporte de 4,50 EUR/día, revalorizables en la misma proporción que lo haga el precio del kilómetro contemplado en el artículo 40.

#### Artículo 51. *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 siguiente:

- operarios: importe: 1.401,86 EUR brutos
- empleados: importe: 1.354,97 EUR brutos

Las citadas cantidades serán revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 52. *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 Financiación, 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 Financiación, 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) financiación vehículos depreciados/renting: en la financiación de la compra de los vehículos depreciados con las condiciones del Convenio, o la ampliación del renting para todos los empleados, la dirección se compromete a aplicarlos al centro de recambios en el momento en el que se acordaran para cualquier otro centro de la compañía.

d) 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 53. *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.

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, estará integrada por los siguientes miembros:

a) por la representación de los trabajadores: tres titulares elegidos por el Comité de Empresa (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 1.347,57 EUR anuales brutos, y será revisada cada dos años en función del IPC real.

### Capítulo VII **Régimen disciplinario**

#### Artículo 54. *Faltas y sanciones.*

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

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.

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

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

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

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

#### Artículo 55. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. 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.
4. 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.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
11. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 56. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. 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.
3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social.
4. 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.
5. 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 trascendencia grave para las personas o las cosas.
6. 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.
7. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. 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.
2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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 58. Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

- amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- amonestación por escrito.
- suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

- amonestación por escrito.
- suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- despido.

#### Artículo 59. 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.

La empresa facilitará a los sindicatos más representativos en su seno (CCOO, SIGEN-USOC y UGT) un local para cada uno de ellos para su utilización, con la dotación administrativa siguiente: mesa, sillas, ordenador, 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. 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 tres grupos sindicales (CCOO, SIGEN-USOC y UGT) representados en estas negociaciones.

Segunda.

La dirección informará al Comité de Empresa sobre los modelos de contrato utilizados en la empresa (formularios generales y cláusulas adicionales tipo); trimestralmente, de la evolución probable del empleo en la empresa; 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.

Tercera.

En materia de seguridad y salud laboral 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.

Creación de un comité de seguimiento de los riesgos psicosociales, para aplicar actuaciones correctoras en el centro de recambios.

Cuando se cree el Comité intercentros de seguridad y salud laboral, los miembros del centro de recambios se incorporarán al mismo y se regirán por los acuerdos que se pacten.

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 prevención, sin perjuicio de la labor que en tal campo tienen atribuida tanto los Comités de Seguridad y Salud Laboral como la línea de mando.

Cuarta.

a) Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente acogerse a lo establecido en el artículo 29º.d) del vigente Convenio Colectivo del metal de la provincia de Barcelona, publicado en el DOGC de fecha 28.12.2016 o aquél que lo sustituya en el futuro.

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 con contrato de trabajo de duración determinada (exceptuando los contratos de interinidad) percibirán, cuando causen baja en la plantilla de la compañía por finalización del contrato o de sus posibles prórrogas, la siguiente indemnización:

- contratos de duración equivalente a un año o superior: Indemnización de 20 días de salario por año de servicio (incluyendo en dichos días la indemnización que legalmente corresponda).
- contratos de duración inferior a un año: percibirán una indemnización complementaria a la legalmente correspondiente, consistente en la diferencia entre su retribución en el momento del cese y el importe del grado 1 (uno) al 100% de su tabla salarial correspondiente, por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente.

Quinta.

Se establecen los siguientes criterios de flexibilidad de jornada:

a) los sábados no tendrán consideración de productivos y coincidirán los cierres trimestrales, pudiéndose realizar tres anuales, fijados provisionalmente en calendario. Tendrán carácter obligatorio y se preavisarán con una semana de antelación.

En caso de no necesitarse toda la plantilla, se cubrirá con personal voluntario, si no se cubre el cupo con voluntarios, se procederá a sorteo entre la plantilla. Los sábados de trabajo se compensarán como horas extraordinarias, según los importes establecidos en las tablas salariales de los anexos 5 y 6.

Las citadas cantidades serán revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

b) se reconoce la necesidad de garantizar la cobertura del servicio en los días que siendo no laborables en la empresa (festivos abonables según el calendario laboral) no sean coincidentes con los días festivos de alguno de los mercados a los que da servicio.

La regulación de ambos apartados se lleva a cabo en el anexo nº 12 del Convenio Colectivo.

c) se acuerda el establecimiento de una bolsa de horas con un máximo de 24 horas anuales de trabajo con un saldo deudor máximo de 12 horas por trabajador, sin merma económica, pudiéndose hacer un máximo de 2 horas diarias con un preaviso de 48h, aplicándose esta medida sólo en días laborables. Se podrá escoger entre dos modalidades:

- Cobro de 12,17 EUR bruto/hora + hora de descanso
- Cobro de 23,23 EUR bruto/hora sin descanso

La flexibilidad negativa se aplicará para el horario de 8:00h a 17:00h preferentemente al final de la jornada, estableciéndose asimismo las siguientes pausas programadas: 9.50 h a 10.00 h – 12.00 h a 12.10 h y 13.55 h a 14.00 h.

Las personas que efectúen esta flexibilidad podrán hacer uso del servicio de comedor, acumulando dichas pausas (25 minutos) al final de la jornada, pasando a ser su horario de 8.00 h a 13.35 h.

En caso de flexibilidad positiva, la cobertura necesaria se regulará estableciéndose las siguientes prioridades:



- personal voluntario
- si no hay voluntarios la empresa designará nominalmente a las personas que garantizarán dicha cobertura

En la medida de lo posible la empresa intentará distribuir estas horas equitativamente entre la plantilla.

Para las 2 horas positivas de flexibilidad, se establece un total de cinco minutos de pausa por hora, quedando reducido en 5 minutos en caso de aplicación de las horas negativas. Esta medida de flexibilidad no podrá aplicarse al personal indirecto durante el período de jornada reducida de verano.

En caso de que la empresa no pueda facilitar el transporte para los trabajadores, se procederá al abono del kilometraje correspondiente.

Las citadas cantidades serán revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Sexta.

La empresa podrá realizar contrataciones tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre con sujeción a la legalidad vigente.

Las necesidades de plantilla motivadas por razones de estacionalidad (vacaciones y/o festivos del personal habitual) o para atender exigencias circunstanciales del mercado serán cubiertas con contratos Nissan, según las condiciones establecidas en el actual convenio, apartado b) de la disposición final cuarta.

Se cumplirá con el compromiso del anterior convenio pendiente de esta disposición, de retorno al centro de Recambios de dos trabajadores trasladados a Zona Franca con carta de garantía de retorno, se producirá el primer día del mes siguiente a la firma del Convenio.

En las contrataciones de personal de carácter eventual se priorizará la contratación de familiares directos de trabajadores de la compañía, que conformarán una bolsa de personal que podrán ser contratados.

En caso de salida de la compañía, si el retorno se produce antes de 1 año, los trabajadores mantendrán la antigüedad anterior.

En caso de generarse empleo indefinido, este personal tendrá prioridad.

Se limitará la contratación temporal al 20% de la plantilla, excluyendo la temporalidad estacional que se produce en verano, Navidades y Reyes.

En el caso de necesidad de ejecutarse un expediente de regulación de empleo extintivo de despido colectivo, se utilizará la menor antigüedad en la compañía como criterio único de afectación, al objeto de asegurar al personal con mayor grado de conocimiento de los procesos productivos del centro de recambios. Este criterio obedece a razones de competitividad de la compañía.

La afectación, en todo caso, se realizará teniendo en cuenta la adscripción al grupo profesional de operarios o empleados.

En todo caso el descenso del volumen de empleo no será absorbido por subcontratación.

Séptima.

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

Octava.

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

Novena.

La bolsa de Incentivo a la presencia (BIP) dotada de 45.000 (cuarenta y cinco mil) EUR se repartirá trimestralmente y siendo condición indispensable para su abono que el absentismo total de la planta sea igual o inferior al 4,5% y que el absentismo individual sea igual o inferior al 3%.

El criterio de reparto será regulado en el anexo 14.

No se considerarán para el cómputo del absentismo global los accidentes de trabajo, maternidad, paternidad, fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, nacimiento de hijo, horas sindicales, huelgas no originadas por el propio centro de recambios (no se contará el día) y enfermedades de larga duración (mayores a 2 meses de baja).

No se considerarán para el cómputo del absentismo individual los accidentes de trabajo, fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, horas sindicales y huelgas no originadas por el propio centro de recambios (no se contará el día).

Décima.

Ambas representaciones reconocen la necesidad de estudiar y llevar a la práctica medidas consensuadas que reduzcan el absentismo. Para ello se acuerda constituir una mesa de absentismo trimestral, cuyo objetivo sea analizar sus causas y proponer contramedidas para reducir el elevado nivel de absentismo.

Undécima.

Determinados colectivos podrán, de manera voluntaria, tener la opción de un horario flexible de entrada y salida al trabajo en el horario normal (entrada de 8.00h a 9.00h y salida de 17.00h a 18.00h).

Los trabajadores que pueden tener opción a dicho horario flexible son los que forman parte de las áreas de technical information, ICS, COC (garantizando 1 empleado a las 8.00 horas), HR, dirección, ingeniería, transporte (garantizando 1 empleado a las 8.00 horas), mantenimiento, inspección y gestión de reclamaciones.

Dichos colectivos o la composición de los mismos, podrán ser cambiados por la dirección por razones organizativas. Dicho cambio se realizará previa información a la representación de los trabajadores y con una antelación de 15 días. Los interesados deberán, dentro de lo posible, preavisar a sus responsables de dicha flexibilidad horaria.

Voluntariamente y previo acuerdo con el mando, el horario de trabajo del colectivo de oficinas puede ser, orientativamente, de lunes a jueves de 7 h 50' a 17 h 05' con 45 minutos para comer y el horario de los viernes será de 7 h 50' a 13 h 50', sin derecho a uso del servicio de comedor.

La gestión de los treinta minutos de recuperación de lunes a jueves será pactada entre el interesado y su mando.

Los trabajadores que opten por el cambio de horario deberán desplazarse por sus propios medios a la empresa.

Duodécima.

La empresa subvencionará el importe de un seguro médico privado del empleado en una póliza que negociará la compañía, siempre y cuando esté asegurada toda la familia que conviva con el empleado en la misma póliza.

Decimotercera.

Creación e implantación del plan de igualdad en el centro de recambios. Se incluye el plan de igualdad como Anexo 17.

Decimocuarta.

Mesa de empleo: Se creará, a la firma del presente convenio, una mesa de empleo para efectuar un seguimiento de las cuestiones relacionadas con el volumen y las previsiones de empleo del centro de trabajo.

Decimoquinta.

Subcontratación: se establece una mesa para el estudio y viabilidad de las tareas factibles de ser integradas y realizadas por personal Nissan.

Decimosexta.

En el supuesto de que en cualquier centro de NMISA se pactase una cláusula para eliminar el límite temporal de la ultraactividad, esta cláusula será de aplicación en el convenio de recambios.

Decimoséptima.

Se continuará potenciando la formación continua de los trabajadores del centro.

Decimooctava.

Se podrá realizar el disfrute de los floatings days y de los días compensatorios por trabajo en festivo, por horas.

Las horas de flexibilidad y los días compensatorios por trabajo en festivo que se generen a partir del 2019 tendrán una sola bolsa y no tendrán límite temporal de disfrute.

Para el disfrute de los floatings days; a partir del año 2019 se establece que se disfrutara de forma obligatoria los floatings days hasta 31 de marzo del año siguiente; excepcionalmente en caso de bajas y excedencias voluntarias se podrá extender.

Dicha bolsa se regulará por lo estipulado en el anexo 11 del V Convenio colectivo.

Asimismo se establecerá, en el anexo 13, el procedimiento regulador de los sorteos para floatings y festivos de trabajo en la empresa.

## ANEXO 1

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

(Aspectos fundamentales y análisis, determinación y 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.
- 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 100 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 crono analistas 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. M.T.M.: En las implantaciones colectivas derivadas de la aplicación de las técnicas M.T.M., 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.

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) M.T.M.: 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.

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 serán 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:

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

Ao = Actividad observada  
An = Actividad normal  
To = Tiempo observado  
Tn = Tiempo normal  
K = Suplementos por recuperación y otros

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

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.
3. Se mantienen el régimen de pausas programadas existente en la actualidad.
4. La utilización de dichos suplementos por el trabajador se efectuará de la siguiente forma: una parte (hasta un máximo del 6% de los tiempos base), en dos períodos preacordados y repartidos a lo largo de la jornada, de diez a quince minutos cada uno; la otra, en el momento que el trabajador a su comodidad elija.

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.

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 H.h. 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:

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

siendo:

htc = horas trabajadas a control

hpr = horas presencia

hta = horas en trabajos no sujetos a control de actividad medida (sin tiempo 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 H.h. alcanzados por la unidad de medida del rendimiento la totalidad de los H.h. 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 H.h. 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 H.h. 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 H.h. 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 H.h. (desde la operación en que se retira la pieza de la línea hasta la última) se computará 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 H.h. 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 H.h. 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.

b) los H.h. 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.
- 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 0,36 euros brutos por hora real y efectiva de trabajo a control de actividad medida, y se devengará si se alcanza el rendimiento pactado y con la calidad establecida.

En ningún caso serán computables las cantidades señaladas por este concepto a los efectos de 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.

También, por acuerdo expreso, se excluye del abono de este "plus" el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, toda vez que se ha destinado su hipotético importe teórico a la mejora del mismo en los restantes días laborables del año.

Sección 12ª. Comisión Mixta Paritaria de métodos y tiempos.

1. Se establece una Comisión Mixta Paritaria de métodos y tiempos.
2. Los representantes de los trabajadores que el Comité de Empresa designe para formar parte de dicha Comisión Mixta Paritaria 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: tres titulares elegidos por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

b) por la representación de la dirección: igual número de titulares, 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.

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.

## ANEXO 2 ORGANIZACION 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), y el otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades).

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
- 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 se 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 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 puntos	2
De 153 a 171 puntos	3
De 172 a 190 puntos	4
De 191 a 209 puntos	5
De 210 a 228 puntos	6
De 229 a 247 puntos	7
De 248 a 266 puntos	8
De 267 a 285 puntos	9
De 286 a 304 puntos	10
De 305 a 323 puntos	11
De 324 a 342 puntos	12
De 343 a 361 puntos	13
362 o más puntos	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 instrucción, experiencia e 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 mando asignada por la Dirección	
Técnicos con titulación reconocida por la Dirección:	3
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 3 REGLAMENTO DE PROMOCIÓN 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.

## REGLAMENTO DE PROMOCION

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 |
| - Grados del 5 al 8:         | 1 año de trabajo efectivo   |
| - Grados del 9 al 12:        | 2 años de trabajo efectivo  |
| - Grados del 13 en adelante: | 3 años de trabajo efectivo  |

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 tablones 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.

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 y salud laboral 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:

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 área 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 establece 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 disminuida" 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 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 tabloneros 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 tabloneros 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.

2.9.8. El tribunal calificador, una vez constituido, acordará la fecha, hora y lugar en que hayan de celebrarse las distintas pruebas selectivas, lo que se publicará en los tablones 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 D.N.I. 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 tablones 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 PROMOCION Y ASCENSOS

(1ª hoja anexa)

### PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

(Excluidos del sistema de promoción)

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.
- secretarias/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 puntos

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

- 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:

- teóricos: de 0 a 15 puntos

- prácticos: de 0 a 15 puntos

ANEXO 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 disminuidas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar. En este sentido, y salvo circunstancias excepcionales, las plantillas necesarias para cada dependencia serán:

- mantenimiento general: 2 personas

- proceso de datos: 1 persona

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 realizado 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.

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 133,19 EUR brutos.

El citado complemento será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

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 cualquier otro que en el futuro pudieran resultar de obligada aplicación para este tipo de situaciones.

#### ANEXO 5

#### TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE OPERARIOS (01.04.2017-31.03.2018)

Grado de valoración	Retribución anual (a actividad 100)	Salario Calificación Mensual	Gratificaciones Reglamentarias Importe unitario	Importe horas extras (1)	Suplemento trabajo nocturno (2)
1	24.109,22	1.708,47	1.803,79	17,26	2,77
2	24.788,44	1.758,85	1.841,12	17,75	2,82
3	25.397,50	1.804,05	1.874,45	18,22	2,87
4	25.863,02	1.838,57	1.900,09	18,57	2,91
5	26.517,92	1.887,15	1.936,06	19,05	2,99
6	27.111,76	1.931,22	1.968,56	19,45	3,05
7	27.748,88	1.978,48	2.003,56	19,96	3,14
8	28.590,28	2.040,90	2.049,74	20,62	3,22
9	29.467,12	2.105,94	2.097,92	21,30	3,31
10	31.006,92	2.220,17	2.182,44	22,49	3,46
11	33.394,58	2.397,31	2.313,43	24,27	3,75

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

$$A - \left( B \times \frac{A \times 12}{C + D} \right)$$

Siendo:

- A: Retribución mensual según grado de valoración
- B: Nº horas laborables no retribuíbles del mes
- C: Nº horas laborables teóricas anuales
- D: Nº 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

Excepcionalmente, en los meses en los que se produzca el alta o la baja en la Compañía el importe del Salario de Calificación se calculará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Salario de Calificación mensual}}{\text{Horas laborables del mes} + \text{Horas de vacaciones del mes}} \times \text{N}^{\text{a}} \text{ Horas trabajadas o abonadas}$$

ANEXO 6  
TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE EMPLEADOS (01.04.2017-31.03.2018)

Grado de valoración	Retribución Anual	Salario Calificación Mensual	Importe hora extra (1)	Suplemento trabajo nocturno (2)	Compensación jornada reducida (3)
1	21.894,46	1.563,89			
1	22.156,82	1.582,63	16,11	2,58	6,97
1	22.492,54	1.606,61			
2	22.501,64	1.607,26			
2	22.748,46	1.624,89	16,58	2,66	7,21
2	23.100,00	1.650,00			
3	23.110,36	1.650,74			
3	23.450,14	1.675,01	17,08	2,73	7,49
3	23.741,34	1.695,81			
4	23.743,86	1.695,99			
4	24.037,16	1.716,94	17,52	2,80	7,81
4	24.381,56	1.741,54			
5	24.396,26	1.742,59			
5	24.776,36	1.769,74	18,12	2,86	8,03
5	25.055,10	1.789,65			
6	25.068,12	1.790,58			
6	25.453,54	1.818,11	18,64	2,93	8,33
6	25.813,90	1.843,85			
7	25.883,34	1.848,81			
7	26.481,70	1.891,55	19,38	3,05	8,66
7	27.095,18	1.935,37			
8	27.344,10	1.953,15			
8	27.991,04	1.999,36	20,55	3,22	9,25
8	28.646,94	2.046,21			
9	28.916,72	2.065,48			
9	29.622,18	2.115,87	21,81	3,37	9,83
9	30.360,68	2.168,62			
10	30.768,92	2.197,78			
10	31.718,26	2.265,59	23,41	3,63	10,54
10	32.759,44	2.339,96			
11	33.156,34	2.368,31			
11	34.173,30	2.440,95	25,30	3,88	11,45
11	35.348,04	2.524,86			
12	36.140,16	2.581,44			
12	37.377,76	2.669,84	27,78	4,23	12,38
12	38.602,76	2.757,34			
13	39.671,66	2.833,69			
13	41.355,72	2.953,98	30,75	4,66	14,06
13	43.122,66	3.080,19			
14	44.424,94	3.173,21			
14	46.332,44	3.309,46	34,57	5,20	15,82
14	48.313,44	3.450,96			

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

$$A - \left( B \times \frac{A \times 12}{C + D} \right)$$

Siendo:

- A: Retribución mensual según grado de valoración
- B: Nº horas laborables no retribuíbles del mes
- C: Nº horas laborables teóricas anuales
- D: Nº 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.
- (3) Los importes indicados, convenidos expresamente a tanto alzado, serán abonados a quienes correspondan por aplicación de lo pactado en el texto del Convenio.

Excepcionalmente, en los meses en los que se produzca el alta o la baja en la Compañía el importe del Salario de Calificación se calculará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Salario de Calificación mensual}}{\text{Horas laborables del mes} + \text{Horas de vacaciones del mes}} \times \text{Nº Horas trabajadas o abonadas}$$

**ANEXO 6 BIS**  
**OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (01.04.2017-31.03.2018)**

- Premio de asistencia y puntualidad	
Importe mensual	273,55
Importe hora no devengada	1,69
Deducciones:	
Tres o más retrasos en un mes comporta la pérdida de la totalidad del importe mensual.	
- Premio de vinculación	
Premio de vinculación (un quinquenio)	51,21
- Jornadas especiales en días no laborables	
Compensación económica (importe día)	133,19
- Plus jornadas según Anexo 12 (importe día)	
Festivos nacionales, autonómicos o locales	161,72
Resto festivos pactados.	161,72
Festivos nacionales, autonómicos o locales con 1 día y 1/2 de descanso compensatorio	38,30
Compensación adicional festivos nacionales, autonómicos o locales y resto festivos pactados sin descanso compens.	95,53
- Incentivos	

P.A.M. (importe hora)	0,36
Plus productividad (importe mensual)	231,90
Plus productividad presencia (importe día)	3,54
Plus productividad presencia (importe anual)	772,08
<b>- Prestaciones especiales</b>	
Bolsa de verano (T.A.S.)	1.354,97
Bolsa de verano (operarios)	1.401,86
Ayuda por hijos dismin. psíquicos (importe por hijo)	216,79
Crédito adquisición vivienda	15.000,00
Premio jubilación	2.573,68
Becas estudio (importe por hijo)	77,20
Gratificación según art. 24.3 (importe día)	35,89
<b>- Flexibilidad</b>	
Compensación bolsa de horas (opción 1)	12,17
Compensación bolsa de horas (opción 2)	23,23

## ANEXO 7

### PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1. Se establece un premio de asistencia y puntualidad, que afectará al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. El importe del mencionado premio se fija en:

Con efectos desde 1 de abril del 2017 al 31 de marzo del 2018, en 273,55 EUR brutos mensuales o la parte proporcional correspondiente.

Con efectos desde 1 de abril del 2018 al 31 de marzo del 2019, en 290,80 EUR brutos mensuales o la parte proporcional correspondiente.

Con efectos desde 1 de abril del 2019, en 301,35 EUR brutos mensuales o la parte proporcional correspondiente.

Si el IPC real de 2018 es superior al 1,5%, se aplicara una revisión salarial con efectos desde 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2019 en las tablas salariales del 30% del IPC real de 2018 (respecto en índice referenciado en el punto 3).

Si el IPC real de 2019 es superior al 1%, se aplicara una revisión salarial con efectos desde 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020 en las tablas salariales del 30% del IPC real de 2018 (respecto en índice referenciado en el punto 3).

Los atrasos que se generen para el período comprendido entre 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2018 se abonaran en la nómina correspondiente al mes enero 2019 (fecha efecto del pago 15 de febrero 2019).

Los atrasos que se generen para el período comprendido entre 1 de abril de 2018 y 31 de marzo de 2019 de forma anual se abonarán en la nómina correspondiente al mes abril 2019 (fecha efecto del pago 15 de mayo 2019).

3. El índice de cálculo es la media ponderada entre el grado 8 (operarios) y el grado 12.1 (empleados) por todos los conceptos, con referencia a las tablas salariales de 31 marzo de 2016.

4. El premio de asistencia y puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran:

#### 1. Normas de devengo

a) el devengo de este premio se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales.

b) se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo y la permanencia en él en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria.

c) no se considerará, a efectos de devengo del premio, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por ejemplo, incapacidad temporal derivada de enfermedad común (excepto cuando dicha baja sea superior a 6 meses, en cuyo caso que a partir del 6º mes quedaría despenalizado el plus) o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; ausencias justificadas; huelgas o paros; etc.); así como los retrasos y las ausencias no justificadas.

d) el tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este premio, así como en los supuestos contemplados en los apartados a), b), d), e) y f) del artículo 26 del presente Convenio colectivo y las ausencias motivadas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo producido en fábrica.

#### 2. Deducciones

En caso de producirse tres o más retrasos o impuntualidades en la entrada al trabajo durante un mes, se deducirá la totalidad del importe mensual.

No se considerarán retraso o impuntualidad los retrasos de autocares, si el trabajador se incorpora de manera efectiva en el puesto de trabajo en un tiempo no superior a 15 minutos después de la llegada de los autocares a los parkings.

En el supuesto de que la incorporación efectiva al puesto se produzca en un plazo superior a los 15 minutos, no se devengará el tiempo transcurrido hasta dicha incorporación y tendrá consideración de retraso.

3. Las cantidades percibidas por este concepto se entienden brutas, y sujetas a la cotización de seguridad social y al impuesto sobre el rendimiento de las personas físicas.

A su vez, las cantidades de devengo y de deducción serán revisables en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

4. En ningún caso serán computables las cantidades establecidas por este concepto a los efectos de 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.

### ANEXO 8

#### REGULACION 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 las 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 o 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 o 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 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 hayan 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.

Consecuentemente no serán abonadas las dietas que no vengam amparadas por el comprobante de haberse efectuado el desembolso.

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.

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 9 REGLAMENTO DE CREDITOS 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 exceptúan 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.
- b) titulares de contrato de arrendamiento de viviendas con precio no superior a 3 euros 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 EUR solicitados y del Euribor, con revisión anual, en los 8.000 EUR 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 14 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 operario 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.*

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 construida, 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 10

#### 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 primer día de baja y 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.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1) la notificación de la situación de incapacidad temporal deberá hacerse al departamento de personal 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 personal 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) la empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el departamento de personal, el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad del trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

6) el trabajador que, durante la situación de incapacidad, precisara -a criterio de los servicios médicos de la seguridad social- tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente. En este caso, deberá dejar constancia por escrito de la dirección del consultorio médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

7) durante la situación de incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el departamento de personal 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.

8) cuando el servicio médico de la empresa o el facultativo designado por ésta estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador a la actividad laboral, la empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación del trabajador ante la seguridad social.

9) en los casos en que el servicio médico de la empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma 5), o bien el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiere haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos

establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la seguridad social para este tipo de incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

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

#### ANEXO 11

#### NORMA DE ACTUACION PARA EL DISFRUTE INDIVIDUAL DE DIAS DE DESCANSO POR REDUCCION DE JORNADA, POR APLICACIÓN DE SABADOS DE TRABAJO Y POR TRABAJO EN FESTIVOS

La presente norma tiene por objeto regular el disfrute individual de días/horas de no trabajo en la empresa que resulten de los días de diferencia que en cada momento existan entre la jornada industrial y la jornada individual pactadas, así como los días de compensación de sábados flexibles y por trabajo en festivos.

A efectos de poder compaginar las fechas de disfrute de dichos días/horas 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 podrán ser en jornadas completas de 8 horas o bien fraccionados en 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.

a) las reglas concretas de disfrute para el colectivo de oficinas serán como máximo:

-hasta un 10% de la plantilla (En cualquier caso debe asegurarse la presencia mínima de 1 persona por día).

-hasta un 15% para los días marcados en calendario laboral como días de alta cobertura.

- estas reglas no serán de aplicación para el periodo comprendido entre el 25 al 31 de diciembre.

b) las reglas concretas de disfrute para el colectivo de Almacén serán de como máximo:

-hasta un 10% de la plantilla en activo. (En cualquier caso debe asegurarse la presencia de 1 persona por Sección/subalmacén por día)

-hasta un 15% para los días marcados en calendario laboral como días de alta cobertura.

- estas reglas no serán de aplicación para el periodo comprendido entre el 25 al 31 de diciembre.

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

4. Cuando las solicitudes superen el tope de disfrute individual establecido en el punto 2, se procederá a sorteo en el plazo de una semana. Este sorteo se realizará en presencia de la representación de los trabajadores.

5. 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 la antelación siguiente:

- si se solicitan jornadas completas (8 horas) 15 días naturales
- si se solicita media jornada (4 horas) 7 días naturales
- y si se solicitan de 1 a 3 horas con 24 horas

Con la única limitación de las cuantías establecidas y en orden estricto de solicitud.

6. En los casos en que el trabajador tuviera que variar alguna fecha, avisará con 3 días de antelación al mando correspondiente en los dos primeros supuestos y para su nueva ubicación en el calendario.

7. Si, por cualquier circunstancia, un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetará el día que el mismo haya decidido disfrutar.

8. 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.

9. La dirección facilitará información mensual al comité de empresa de los días/horas disfrutados por la plantilla, distribuidos por zonas/ líneas/ subalmacenes o departamentos.

10. En cuanto a la asignación de los días descanso, aquellos que sean como consecuencia de la diferencia entre la jornada industrial y la individual (floating days), tendrán prioridad sobre el resto de días de descanso.

11. Para el cálculo de plantillas en el colectivo de operarios del almacén no se tendrán en cuenta ni los supervisores ni los líderes. Así mismo para el cálculo de plantillas en el colectivo de empleados no se tendrán en cuenta los coordinadores.

12. Se podrá realizar el disfrute de los floatings y de los días compensatorios por trabajo en festivo, por horas.

Las horas de flexibilidad y los días compensatorios por trabajo en festivo que se generen a partir del 2019 tendrán una sola bolsa y no tendrán límite temporal de disfrute.

Para el disfrute de los floatings days; a partir del año 2019 se establece que se podrá disfrutar de los floatings days hasta 31 de marzo del año siguiente excepcionalmente en caso de bajas y excedencias voluntarias se podrá extender.

Asimismo se establecerá, en un nuevo anexo, el procedimiento regulador de los sorteos para floatings days y festivos de trabajo en la empresa.

## ANEXO 12 REGULACION DE TRABAJO EN FESTIVOS ABONABLES SEGÚN EL CALENDARIO LABORAL

Primero.

La constitución de los diferentes equipos de trabajo, con la finalidad de garantizar el servicio de recambios, se regulará por el procedimiento que se recoge en la "norma reguladora de la jornada industrial", cuyo texto se adjunta a la presente regulación.

Segundo.

Para cada jornada completa trabajada, se establece un plus para 2017 de 161,72 EUR brutos/día.

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

Adicionalmente al plus que corresponda, se abonarán los importes de dieta y kilometraje que pudieran corresponder en sustitución del servicio de comedor y del servicio de autocares, que no siendo facilitados en dichos días, correrán a cargo del trabajador.

Dichos importes se calcularán de acuerdo con lo vigente en cada momento en el Convenio colectivo en vigor.

Tercero.

Ambas partes acuerdan que el colectivo afectado, dispondrá de las mismas garantías para los retrasos ocasionales en la percepción del P.A.P. que durante el resto del año.

Cuarto.

Se acuerda constituir una Comisión mixta para el seguimiento de la aplicación de la norma reguladora de la jornada industrial, formada por un representante de cada sindicato firmante del presente Convenio y, en igual número, otros tantos representantes por parte de la dirección.

#### ANEXO 12.1 NORMA REGULADORA DE LA JORNADA INDUSTRIAL

Objeto.

El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento a través del cual se regule la creación, mantenimiento y rotación de las plantillas de trabajo, necesarias y suficientes, para garantizar el servicio de recambios en los mercados y/o comunidades autónomas, en aquellos días que siendo laborables en los mismos, son de no trabajo en la empresa de acuerdo con el calendario laboral pactado.

La presente norma pretende conjugar el producir el menor impacto posible para los intereses de los trabajadores con las necesidades de servicio de la compañía.

Definiciones.

-DST (días de servicio total): se entienden como tales -en general- aquellos días que siendo festivos en la empresa, no lo sean en la mayoría de los mercados (o comunidades autónomas) con entrega directa a concesión.

- DSP (días de servicio parcial): se entienden como tales -en general- aquellos días que siendo festivos en la empresa, no lo sean en algunos de los mercados (o comunidades autónomas) con entrega directa a concesión.

- Festivos empresa: se entienden como tal los días de no trabajo de acuerdo con el calendario laboral de la empresa pactado en cada momento, que no sean sábado o domingo. Engloba los festivos oficiales de carácter local, autonómico o nacional.

Procedimiento.

El mecanismo propuesto para asegurar el servicio en estos días es como sigue:

a. establecimiento del calendario industrial de cada año, donde se señalarán los días de DSP y DST. Se considerarán no laborables a todos los efectos, además de los domingos, las siguientes fechas: 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 25 y 26 de diciembre, mientras estas fechas sean festivos de carácter nacional, autonómico o local.

b. dimensionado por parte de la dirección de las plantillas necesarias por área para cada uno de estos días, teniendo en cuenta las condiciones especiales de cada uno de ellos en caso de que los hubiera. Dicha previsión podrá ser revisada para ajustarla al real comportamiento de los mercados, hasta 15 días antes de cada fecha o período.

Para los festivos de trabajo establecidos en el calendario laboral, se establece un máximo de convocatoria obligatoria del 30% de la plantilla.

c. en las plantillas necesarias para el corredor de vacaciones (artículo 24 del presente convenio) y para el período de Navidad a Reyes, la dirección tendrá en cuenta al máximo posible la disponibilidad de plantilla temporal, a efectos de establecer la plantilla fija necesaria.

d. a partir de la publicación del calendario laboral y el dimensionado de las plantillas necesarias, se abrirá un período de dos semanas con el fin de recabar voluntarios para la cobertura de las plazas necesarias.

e. las necesidades de plantilla fija serán cubiertas, prioritariamente, con el personal que voluntariamente se haya ofrecido para cubrir estos días de servicio. En caso de recibir más solicitudes de las requeridas, se procurará asumir a todos y en su defecto se realizará un sorteo a fin de determinar la plantilla afectada (según se regula en el anexo 13).

f. en caso de no cubrirse las necesidades con el personal voluntario, se cubrirá con personal temporal, se realizará una nueva convocatoria y si persiste la necesidad se procederá a un sorteo (anexo 13) entre la plantilla restante a fin de cubrir las necesidades del servicio. Las personas afectadas por el sorteo (anexo 13) no participarían en siguientes sorteos hasta completar el ciclo de todo el personal.

Dicha relación estará formada por todo el personal capacitado para cubrir los puestos de trabajo ofertados. La empresa asegurará la formación necesaria para que el personal afectado pueda desarrollar los puestos que le sean asignados.

Una vez establecidas las personas a trabajar en cada fecha, éstas deberán cubrir los puestos de trabajo que se tengan que realizar.

El personal acogido a voluntariedad será no obstante tenido en cuenta para aquellos días en que no se cubran las necesidades del servicio por voluntarios aplicándose la regulación existente (anexo12).

Si coinciden varias peticiones de personas con informe médico, se asignarán o descartarán - mediante sorteo (anexo 13) – las vacantes adecuadas que haya pendiente por cubrir.

g. para poder cubrir el absentismo que pudiera preverse con una antelación mínima de 7 días naturales, serán seleccionados en caso necesario los siguientes en la lista, quedando el ausente disponible para cubrir el período siguiente.

Los suplentes tendrán que formalizar su baja como tales, con una antelación mínima de 8 días naturales, si no quieren que en cumplimiento del párrafo anterior puedan ser convocados.

h. dado el horario de recepción de pedidos urgentes, tanto en los días DSP como DST, los horarios de trabajo en estos días serán los habituales del almacén. Los trabajadores que asistan a dichos festivos, prioritariamente estarán asignados a sus horarios habituales.

Será voluntario el cambio de horario por parte del trabajador, en el caso que la dirección plantee un cambio del mismo, siempre y cuando sea viable la organización de los diferentes horarios.

i. por cada día de emergencia trabajado, el trabajador afectado disfrutará del descanso compensatorio en la modalidad elegida.

Para la plantilla fija del centro, como norma general se compensa el festivo con el plus más 1 día de descanso, o con día y medio de descanso, salvo los festivos oficiales, que podrán compensarse con día y medio de descanso más 38,30 EUR brutos.

Además de este sistema de retribución monetaria más un día descanso, se podrá optar por una compensación económica adicional de 95,53 EUR brutos.

La citada cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo. En caso de trabajar un festivo no marcado en calendario, además de las

compensaciones posibles establecidas, el trabajador podrá elegir ser compensado con 2 días de descanso compensatorio.

La realización de dichos descansos compensatorios se regulará de la manera siguiente:

- los días de descanso compensatorio podrán ser acumulables.
- el trabajador podrá solicitar su solape por los extremos (junio o septiembre) con el período vacacional, siempre y cuando se conozca el plan individual de vacaciones de toda la plantilla, una semana antes de Semana Santa

A petición del interesado, podrán realizarse compensaciones fuera del mencionado período estival, en cuyo caso será de aplicación lo estipulado en la "norma de actuación para el disfrute individual de días de reducción de jornada" que figura en el anexo 11 del Convenio colectivo. Dicho número podrá verse incrementado en aquellos otros períodos y secciones/líneas en los cuales pudiera disponerse de plantilla contratada temporalmente o cedida.

Consideraciones finales.

Se admitirá por parte de la dirección la posibilidad de permuta y/o sustitución entre trabajadores, por común acuerdo, siempre que ambos tengan la capacitación necesaria para cubrir los puestos de trabajo de almacén necesarios.

Tanto en el supuesto de permuta como de sustitución, el turno le será anotado al trabajador al que originariamente le correspondiera realizar el trabajo. A efectos de descanso compensatorio, este corresponderá al trabajador que efectivamente realice las funciones.

#### ANEXO 13

#### NORMA DE ACTUACION PARA LA REALIZACION DE SORTEOS EN DISFRUTE INDIVIDUAL DE DIAS DE DESCANSO POR REDUCCION DE JORNADA DE TRABAJO Y POR TRABAJO EN FESTIVOS

La presente norma tiene por objeto regular la manera de realizar los sorteos para determinar los diferentes equipos de trabajo para festivos, sábados de cierre trimestral y floatings, en los casos de que haya un exceso de voluntarios o bien no se hayan cubierto las necesidades con los voluntarios presentados.

##### 1. Voluntarios (exceso)

En el caso de que en cualquiera de las convocatorias realizadas para cubrir las necesidades de la empresa para floating, festivos o sábados de cierre trimestral, exista un exceso de voluntarios se procederá a realizar un sorteo para determinar el orden de la lista de voluntarios.

Se cubrirán las vacantes ofertadas por orden de lista, quedando el personal excedente en cartera. En el caso de que se tuviera que ampliar las necesidades de la lista inicial, se priorizará por orden descendente escogiendo al personal de la cartera creada.

Los suplentes tendrán que formalizar su baja como tales, con una antelación mínima de 8 días naturales, si no quieren que en cumplimiento del párrafo anterior puedan ser convocados.

##### 2. En caso de no cubrir la convocatoria

En el caso de que en cualquiera de las convocatorias realizadas para cubrir las necesidades de la empresa para festivos o sábados de cierre trimestral, no se cubran las necesidades de voluntarios se procederá a realizar un sorteo entre el resto de la plantilla afectada, para determinar la lista de personal que debe cubrir la convocatoria.

Las personas designadas por el sorteo no participarán en siguientes sorteos hasta completar el ciclo de todo el personal. Esta norma tendrá validez durante la vigencia del Convenio.



Tal y como se indica en el anexo 12 apartado C, en el caso de que deba sustituirse el personal designado por el sorteo, por personal eventual contratado en verano y de Navidad hasta Reyes, se priorizará en orden ascendente de la lista creada.

#### ANEXO 14 REGULACION BOLSA INCENTIVO A LA PRESENCIA

Para la bolsa de incentivo a la presencia se establece una cuantía de 45.000 EUR (cuarenta y cinco mil euros), repartidos trimestralmente y siendo condición indispensable para su abono que el absentismo total de la planta sea igual o inferior al 4,5% y que el absentismo individual sea igual o inferior al 3%.

Los trabajadores a los que afecta esta bolsa serán los que tengan asignado su grado de retribución entre los grados 1 y 14 y estén de alta en la compañía durante todo el cómputo del trimestre correspondiente.

Se considerarán no computables para el cálculo trimestral del absentismo, las siguientes incidencias:

- Para el cálculo del absentismo total de la planta del trimestre:
  - accidentes de trabajo
  - maternidad
  - paternidad
  - fallecimiento familiares hasta 2º grado consanguinidad
  - nacimiento de hijos
  - horas sindicales
  - huelgas no originadas en el propio centro de recambios
  - enfermedad de larga duración (previsión médica duración superior a dos meses)

No computará para el cálculo del absentismo total de la planta el absentismo de todas aquellas personas que no hayan estado de alta en la compañía durante todo el trimestre correspondiente.

- Cálculo del absentismo individual del trimestre:
  - accidentes de trabajo
  - fallecimiento familiares hasta 2º grado consanguinidad
  - horas sindicales
  - huelgas no originadas en el propio centro de recambios

Se establecerá una cantidad total a distribuir en el trimestre a partes iguales en diferentes tramos y el trabajador devengará el abono en cada uno de los tramos en los cuales su índice de absentismo esté incluido.

Las cantidades resultantes serán brutas y quedarán sujetas a la cotización por las diversas contingencias a la seguridad social y al IRPF.

Dichas cantidades no computarán, en ningún caso ni por concepto alguno, a los efectos del abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y navidad o vacaciones, ni para el importe de horas extraordinarias, antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualquiera de otros conceptos retributivos.

#### ANEXO 15 REGULACION DE TRABAJO EN SABADOS DE CIERRE DE TRIMESTRE

Con la firma del calendario industrial de cada año, se establecerán e incluirán provisionalmente en el mismo tres sábados coincidiendo con el cierre trimestral, excluyendo el último trimestre del año, donde la empresa podrá habilitar dichos días como de trabajo.

El establecimiento de dichos sábados no podrá ser aplicado entre puentes, después de un festivo y vacaciones.

En el supuesto de que la empresa no habilitara uno de los sábados establecidos inicialmente en el calendario, no podrá sustituirlo por otra fecha ni habilitar otra jornada de trabajo.

A partir de la publicación del calendario laboral, se abrirá un período de una semana con el fin de recabar voluntarios.

En el caso de que la empresa habilitara alguno de los sábados establecidos y las necesidades no sean cubiertas con los voluntarios presentados, se procederá a realizar un sorteo entre el resto de plantilla afectada (anexo 13).

Las personas designadas por el sorteo no participarán en siguientes sorteos hasta completar el ciclo de todo el personal. Esta norma tendrá validez durante la vigencia del Convenio. Se admitirá por parte de la dirección la posibilidad de permuta y/o sustitución entre trabajadores, por común acuerdo, siempre que ambos tengan la capacitación necesaria para cubrir los puestos de trabajo de almacén necesarios.

Tanto en el supuesto de permuta como de sustitución, el turno le será anotado al trabajador al que originariamente le correspondiera realizar el trabajo.

#### ANEXO 16 REGULACION DE TRABAJO EN DÍAS DE COBERTURA 100% (semana entre el 25 y 31 de diciembre)

Con la firma del calendario industrial de cada año, se establecerán días de cobertura 100% (día de floating con cobertura 100%) para garantizar el disfrute de la semana comprendida entre el 25 de diciembre y el 31 de diciembre, donde la empresa podrá habilitar dichos días de trabajo según las necesidades del centro.

En el supuesto que la empresa habilite necesidad de trabajar, en base a la previsión de la actividad se establecerán las necesidades para dichos días, a los que el personal se podrá adherir de forma voluntaria. Las personas para las que no se habilite necesidad de trabajar, para dichas fechas se considerarán floatings individuales.

A partir de la publicación del calendario laboral, se abrirá un período de dos semanas para facilitar la inscripción de voluntarios.

En caso de superar el volumen de peticiones versus necesidades, se realizará un sorteo para adecuar la plantilla a las necesidades del centro, en ningún caso las peticiones sobrepasarán las necesidades.

El dimensionado de necesidades podrá ser revisado para ajustarlo a la necesidad real de servicio, hasta 15 días antes de cada fecha o período.

En caso de no cubrirse la necesidad con el personal voluntario y el disponible, se contratará al personal necesario para garantizar el servicio.

El personal contratado para dicho periodo no adquirirá el derecho a compensación adicional, ya que dichos días tienen consideración de laborables establecidos en convenio.

Con respecto a la compensación a partir del año 2019, se establece una remuneración de 161,72 EUR brutos/día (la citada cantidad será revisable en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio colectivo, una vez este sea actualizado).

Para dicho días no se generará la posibilidad de adherirse a otro modo de compensación.

Con respecto a la compensación, para los trabajadores con contrato temporal de trabajo en días de cobertura 100%, se aplicará lo siguiente:

- para los contratos temporales de trabajo se generarán la parte proporcional de dicha compensación, según la duración contractual.

- para los contratos temporales del corredor de navidad serán días laborables de trabajo.

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

Los días de 100% de cobertura trabajados que serán indicados en calendario laboral entre el 25 de diciembre y el 31 de diciembre, deberán disfrutarse como floating day individual, no generando derecho a día compensatorio adicional.

Ambas partes acuerdan que el colectivo afectado, dispondrá de las mismas garantías para los retrasos ocasionales en la percepción del P.A.P. que durante el resto del año.

## ANEXO 17 PLAN DE IGUALDAD

### 1. Introducción

Fomentar una mayor igualdad entre géneros es algo a lo que están llamados a aportar todos los estamentos de la sociedad, desde las instituciones públicas a la sociedad civil y, por supuesto, las empresas.

Tanto Nissan como la representación de los trabajadores estamos comprometidos con el impulso de la igualdad y deseamos contribuir a una sociedad más igualitaria donde hombres y mujeres compartan los mismos derechos y oportunidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar y personal.

A esta voluntad se añade el hecho de que el sector de la automoción, un sector mayoritariamente masculinizado por sus condicionantes históricos, es uno de los que más oportunidades de mejora presentan en este sentido.

Se ha establecido el marco legal que pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, contra la violencia de género y/o machista así como la garantía de mejorar la seguridad y salud para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Tal marco se refiere a:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Real decreto 2/2015 de 23 de octubre; texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

En este contexto la representación de los trabajadores y de la empresa acordaron la elaboración de un plan de igualdad donde se abordan todas las materias que afectan a este tema desde las políticas de recursos humanos, hasta la prevención, la vigilancia de la salud y la comunicación.

Las medidas que el plan promueve son un primer paso firme en nuestra apuesta por la igualdad y nacen como consecuencia de un diagnóstico sobre nuestra realidad organizativa. Por ello, van encaminadas a incidir en aquellos temas donde resulta más prioritaria una actuación.

El plan se enmarca en los principios de:

- igualdad: garantizar siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- paridad: avanzar en la máxima representación paritaria entre géneros.
- dignidad: velar por la dignidad de todas las personas sin exclusión por razón alguna.

El plan de igualdad se caracteriza por:

- su enfoque integral: el plan tiene el objetivo de incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- su vocación transversal: persigue la incorporación del principio de la igualdad en todos los niveles de la estructura empresarial y áreas de gestión de la organización.
- su carácter dinámico y flexible: es progresivo y se adapta a las necesidades concretas y a las posibilidades reales de la empresa. La realidad de la empresa va cambiando y adaptándose a las nuevas circunstancias, por lo tanto el plan también se ajustará a las nuevas necesidades.
- su coherencia: responde a las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico se ajusta a los objetivos fijados a partir de este.

El plan se publica tras la negociación entre la Comisión de Igualdad y los representantes de la empresa, los cuales acuerdan:

Primero: aprobar el plan de igualdad de NMISA que entrará en vigor en la fecha de su firma.

Segundo: dar traslado del presente acuerdo a todos los Comités de Empresa, para su validación e inclusión, si procede, en los distintos convenios colectivos.

Tercero: difundir el contenido de este plan a todos los trabajadores y trabajadoras de NMISA.

## 2. Diagnostico

Anualmente se facilitará a la Comisión de Igualdad que se regula en el apartado 5 información actualizada sobre la situación de la compañía en materia de igualdad, que se centrará en los siguientes puntos:

1. Características de la plantilla.
2. Promociones.
3. Retribución.
4. Formación.
5. Sensibilización y Comunicación.

La Comisión de Igualdad, a la vista de la información facilitada, emitirá un informe de diagnóstico sobre la situación.

El diagnóstico inicial se entregará a la Comisión en el plazo de un mes a contar desde la firma del plan.

## 3. Objetivos generales del plan de igualdad

El plan de igualdad de NMISA nace con la finalidad última de buscar la igualdad de oportunidades real y efectiva de todos los trabajadores y trabajadoras, y está dirigido a todos los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla.

El plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación y tiene los siguientes objetivos generales:

- promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.

- conseguir una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en aquellos donde se hallen más subrepresentadas, fomentando la paridad entre los géneros y reduciendo las desigualdades que pudieran darse.
- promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a minimizar desigualdades que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
- promover medidas que nos permitan avanzar en el fomento de una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- fomentar el uso de la comunicación no sexista tanto en el lenguaje como en las imágenes, y tanto en la comunicación interna como en la corporativa.
- sensibilizar a todas las personas sobre la importancia de la promoción de la igualdad y difundir todos los avances que se den en esta materia.

#### 4. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente plan de igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de NMISA.

El plan de igualdad tiene una vigencia indefinida y podrá ser modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

#### 5. La comisión de igualdad

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad o "Comisión de Igualdad", que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad de Nissan Motor Ibérica.

##### 5.1. Atribuciones de la comisión

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este plan, donde no será preceptiva su intervención.
- Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria, con la ratificación del Comité de Empresa.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- En la fase de seguimiento, concretamente, se deberá recoger información sobre:
  - los resultados obtenidos en la ejecución del plan.
  - el grado de ejecución de las medidas.

- las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- la identificación de posibles acciones futuras.

En el plan de igualdad de Nissan Motor Ibérica los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de una mayoría cualificada de las tres cuartas partes.

## 5.2. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- material preciso para ellas.
- aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

## 5.3. Composición

La Comisión de Igualdad de Nissan Motor Ibérica será paritaria y habrá una comisión por cada centro de trabajo. Estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales, que serán designados/as por dichas partes, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: personal con poder de decisión y con formación en igualdad.

Por la parte sindical: un representante por cada sindicato. Serán pertenecientes al Comité de Empresa.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin voto. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a las reuniones de la Comisión de Igualdad.

## 5.4. Funcionamiento

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención por cualquiera de las partes, tanto empresarial como sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

## 5.5. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad de Nissan Motor Ibérica:

- En las reuniones semestrales se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

o el grado de cumplimiento de los objetivos del plan

o el nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.

o el grado de consecución de los resultados esperados.

o el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

o el grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.

o el tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

o las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad.

o el aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

• Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Con base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

## 6. Agente de igualdad.

### 6.1. Objetivo:

Instaurar y consolidar una función, representada en una persona concreta y determinada, que sea garante del plan de igualdad, de manera que se asegure que las personas que trabajan, o entran en contacto con NMISA reciben una igualdad de oportunidades, sin distinción de género. Estas garantías se establecerán en un plano tanto de representatividad como funcional u operativo, desempeñando funciones no sólo de mediación sino también de intervención.

### 6.2. Medidas:

Puesta en marcha de la figura de la/el agente de igualdad tan pronto como se haga efectivo este plan de igualdad, que no excederá en todo caso de un plazo de 3 meses.

La/El agente de igualdad será una persona con la titulación oficial correspondiente para desempeñar dicho cargo y deberá ser previamente aprobada por la Comisión de Igualdad.

- Presidencia y dirección de las reuniones de la comisión de igualdad con voz pero sin voto.
- Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad, incluyendo la recepción, revisión y validación previa de la documentación e información de seguimiento que se debe entregar.
- Realizar actas de las reuniones y ser el receptor/a de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- Se responsabilizará de coordinar las medidas tomadas como parte del plan de igualdad y de hacer el seguimiento del cronograma del mismo.
- Será el nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la compañía.
- Será el/la mediador/a en caso de activación del protocolo de acoso.
- Realizará asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

7. Salud laboral y procedimiento de vigilancia de la salud durante el periodo de embarazo y lactancia.

### 7.1. Objetivo:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de trabajo temporal, contratistas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgos y exentos de riesgos; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencias por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical; mecanismos de evaluación y redefinición de puntos del protocolo.
- En este sentido, se ha de indicar que la situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora no deberá ser, dentro del grupo de empresas de Nissan en España, causa de discriminación en lo relativo al desarrollo de su carrera y promoción profesional, contrataciones, renovaciones contractuales y demás condiciones contractuales.

### 7.2. Ámbito de aplicación:

El presente procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras pertenecientes a los distintos centros de trabajo de Nissan en España.

#### 7.2.1. Conocimiento de la situación de embarazo:

La trabajadora embarazada comunicará su situación al servicio médico, aportando la documentación que lo acredite facilitada por el médico ginecológico de la S. o aquel que asista a la trabajadora embarazada. El servicio médico informará al coordinador HRBP de la planta afectada con la mayor brevedad posible. Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.

#### 7.2.2. Comprobación de la adaptación al puesto de trabajo:

El servicio médico de cada centro procederá a visitar el puesto de trabajo que realiza la trabajadora embarazada, con objeto de revisar todos los factores de riesgo que puedan existir en el puesto, comprobando si el mismo responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de dicha revisión del puesto no fuera acorde a la situación de la embarazada, se buscará un nuevo puesto compatible con el estado de embarazo, el cuál ocupara, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio. Una vez finalizada dicha situación la trabajadora retornará a su puesto anterior u otro similar.

Para aquellos puestos en los que la evaluación de riesgos indique dicho riesgo desde el momento de la comunicación, la trabajadora será trasladada a otro puesto de manera inmediata.

#### 7.2.3. Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo:



El servicio médico de empresa, según el informe médico ginecológico de la SS o del médico que asista a la trabajadora embarazada, realizará un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo con el objetivo de controlar la evolución de su estado y que existen las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

#### 7.2.4. Situación de lactancia:

Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.

#### 7.2.5. Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia.

Recambios:

Can Estruch/Recambios

Tipo de Puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Oficinas	Bipedestación – Otros	32
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Así mismo, durante el periodo de lactancia y para todas las plantas de NMISA, en caso de tener que ocupar un puesto diferente a los listados anteriormente, y donde el puesto requiera la manipulación de algún producto químico, se consultará previamente al servicio médico y al servicio de prevención de riesgos laborales con el fin de analizar y determinar la ocupación del puesto por una trabajadora en situación de lactancia.

- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Se analizarán, por parte del comité de seguridad y salud, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Se elaborará con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural con la finalidad de tener preparadas las alternativas adecuadas.
- Si con los cambios de puestos o medidas adoptadas existieran motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural del hijo menor de 9 meses.

#### 7.3 Licencias retribuidas y permisos paternales y maternales y periodo de lactancia.

##### 7.3.1 - Permisos de lactancia:

- El permiso de lactancia se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses incluidos los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
- El permiso de lactancia es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien el trabajador/a puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas. En el caso que los dos trabajen, sólo podrá disfrutar el permiso uno de ellos.

- El padre podrá disfrutar el permiso de lactancia en los supuestos en los que la madre no lo ejerza por ser trabajadora autónoma o estar en paro, con la justificación correspondiente.
- El permiso por lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Se podrá disfrutar de forma simultáneas el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as
- Durante el periodo de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses, la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su salario.
- Se habilitará una sala de lactancia en los centros de trabajo que las instalaciones lo permitan, preferiblemente en el servicio médico del centro.

### 7.3.2- Permisos de maternidad y de paternidad:

- En caso de embarazo existe una licencia para acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. (Aportando justificante)
- Existe una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.
- En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.
- La duración del permiso o baja maternales de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo hijo, en casos de partos múltiples. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de baja obligatoria de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En caso de que la situación continúe con posterioridad a las 16 semanas de maternidad, el permiso se ampliará dos semanas más.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de disfrute se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados con jornada completa o a tiempo parcial.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Tendrá una duración adicional de dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

- Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% del salario.

- En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si el fallecimiento no se hubiera producido.

- En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

- El permiso de paternidad tendrá la siguiente duración:

- cinco semanas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador,

- 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa (según definición legal), cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

- El permiso paternal corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer usos de este derecho, con la debida antelación.

- Se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de disfrute del permiso de paternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

- En los supuestos de adopción y de acogimiento, cuando ambos progenitores trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por

cada menor a partir del segundo y dos semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido cuando aquella se valore en un grado superior o igual al 33%.

- En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adaptación.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/as, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuesto de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada centro correspondan según los respectivos convenios colectivos.

## 8. Violencia de género.

### 8.1. Definición:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino o masculino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la persona, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

### 8.2. Objetivo:

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de Nissan en España. En este sentido, para que una persona pueda ser considerada como “víctima de violencia de género”, ésta deberá acreditarlo a través una denuncia en la que conste la existencia de este tipo de violencia.

Se ha de indicar que la violencia de género hacia las personas constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género, siendo una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder.

Las medidas de protección y el procedimiento de actuación que se exponen a continuación serán ofrecidos a las mujeres y hombres que sean víctimas de violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual de Nissan en España.

### 8.3. Procedimiento de actuación:

En el momento en que la dirección de la compañía tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a esta persona al agente de igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.

Para la aplicación de las medidas contempladas en este apartado, será necesario que la víctima presente al agente de igualdad la denuncia formulada en relación con la situación de violencia de género que le afecte. Una vez haya recaído sentencia firme, lo pondrá asimismo en conocimiento del agente de igualdad.

El agente de igualdad informará únicamente de los datos que sean estrictamente necesarios para la puesta en marcha de las medidas contempladas en este apartado, y únicamente a las personas que deban conocerlas a dichos efectos, las cuales estarán obligadas a mantener la confidencialidad respecto de dicha información tal y como se establece en el apartado 8.4.

En primera instancia y con la presentación de la denuncia, el agente de igualdad pondrá a disposición de la supuesta víctima de violencia de género las siguientes medidas provisionales:

- la compañía no computará a efectos sancionadores, ni de remuneración económica, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género hasta la resolución judicial.

- la dirección de la empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del servicio médico.

- la compañía accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.

- a petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras íntegras, así como la bolsa de verano.

Cuando la víctima de violencia de género acredite, a través de una sentencia en la que se declare, la existencia de este tipo de violencia, el agente de igualdad pondrá a disposición de la víctima de violencia de género las siguientes medidas:

- la persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.

- la persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.

- la dirección de la empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.

- a petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.

- cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.

- las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos convenios colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.

#### 8.4. Confidencialidad:

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas por violencia de género, así como de las sentencias presentadas por las víctimas de violencia de género, como también la identidad de éstas. Todas las personas y equipos que intervengan en cada fase del procedimiento están obligados a guardar la más estricta confidencialidad. Pudiendo ser considerada como falta disciplinaria muy grave la divulgación de datos sensibles y/o confidenciales.

#### 9. Prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

##### 9.1. Objetivo:

Fomentar la igualdad, el respeto y la convivencia en nuestra manera de relacionarnos de todas las personas que integran nuestra organización, promoviendo los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de

acatamiento de la ley. Prohibición expresa de las diferentes conductas especificadas en el protocolo como acoso, en cualquiera de sus diferentes modalidades, asumiéndose el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

#### 9.2. Medidas:

- se incluye en este plan de igualdad un protocolo que muestra el compromiso de la compañía para prevenir y eliminar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- en el mismo, se garantiza la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad, dignidad e integridad física y moral de las personas, así como una protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.
- se prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- en dicho protocolo, se articulan procedimientos de actuación para prevenir e intervenir sobre aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los empleados.
- dichos hechos serán investigados dentro de una comisión paritaria integrada por la empresa y la representación legal de los trabajadores, con total confidencialidad.
- se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una situación de acoso en sus diferentes clases.
- se crea la existencia de la figura del/la mediador/a, persona que actúa como primer nivel de atención.
- se establecen canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso: correo electrónico: [mediadora.nmisa@nmisa.es](mailto:mediadora.nmisa@nmisa.es); teléfono: 646890241- Ext: 4477.
- Se anexa protocolo de actuación y prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

#### 10. Selección de personal y desarrollo.

##### 10.1. Objetivo:

Garantizar en los procesos de selección que se puedan realizar en NMISA la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, intentando fomentar una composición equilibrada en cuanto a la presencia de ambos géneros tanto en los procesos de selección como de desarrollo.

Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor.

##### 10.2. Medidas:

- diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Que sean publicados en foros no sexistas o no excluyentes por razón de sexo.
- promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa.
- revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.

- en las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.
- los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones para unos y otros. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones.
- los principios indicados son de aplicación tanto en los procesos de selección internos como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.
- diseñar y difundir una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- asegurar la evolución de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- a todo proveedor que colabore con Nissan en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.
- no existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible renovación o finalización de contrato.
- Nissan seguirá colaborando con universidades, escuelas de formación técnica y profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde éstas se encuentren menos representadas.

## 11. Promoción y clasificación profesional.

### 11.1. Objetivo:

Garantizar un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna garantizando la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y desarrollo profesional.

### 11.2. Medidas:

- la política salarial de Nissan estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- se garantizará que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor realizadas por trabajadores/as.
- se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.
- la promoción y desarrollo profesional estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas en los puestos de trabajo realizados, formación del trabajador/a con independencia del género del mismo/a.
- se priorizarán siempre las promociones internas con base en los criterios establecidos en el punto anterior.

- se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.
- se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.
- planificar acciones de reciclaje profesional para personas que hayan cesado su actividad profesional debido a responsabilidades familiares.
- planificar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.
- siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios, personal en prácticas) se fomentará la igualdad de géneros.
- se tendrán en cuenta los eventuales desequilibrios de género en las nuevas promociones.

## 12. Comunicación.

### 12.1. Objetivos:

Que toda la plantilla sea conocedora del plan de igualdad y del protocolo de acoso y que estén a su disposición para su utilización.

Fomentar la igualdad de género en las nuevas incorporaciones y que la tomen como un valor natural y habitual de la compañía.

Conseguir que el lenguaje utilizado abarque a todos los géneros y/o orientación sexual que conviven en la sociedad y en la compañía sin ser sexistas ni discriminatorios, tanto interna como externamente.

Que toda la compañía sea conocedora de la figura del agente de igualdad y sus responsabilidades.

### 12.2. Medidas:

- editar el Plan de Igualdad con el protocolo de acoso y distribuir un ejemplar a toda la plantilla, debido a su importancia.
- dar a conocer dichos documentos al conjunto de la plantilla por todos los canales que utiliza la empresa habitualmente (NTI, Morning Meeting, Win, etc...)
- añadir en la información mensual al Comité de Empresa los datos de género de cada planta.
- incluir en publicaciones de la compañía temas de género y algunos consejos para acabar con estereotipos.
- desarrollar jornadas de sensibilización en materia de igualdad: invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal.
- fomentar el uso de todas las medidas de la ley de igualdad.
- introducir en la intranet el plan de igualdad y protocolo de acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.
- incorporar en las entrevistas de acceso a la empresa temas de igualdad de género.
- incluir la información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.



- incluir en los NTI y las publicaciones de la compañía el género femenino en las referencias a las personas, y evitarán publicar imágenes sexistas.
- concienciar a la dirección de la compañía, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.
- revisar y cambiar el texto del Convenio colectivo, así como los diferentes acuerdos vigentes por un lenguaje no sexista.
- los comunicados de la compañía que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.
- se lanzará un NTI informando de la figura del o la agente de igualdad y sus competencias en dicha materia, poniendo una foto de la persona para que sea fácilmente reconocible por la plantilla. Se presentará previamente a la representación de los trabajadores que forma parte de la Comisión de Igualdad.

### 13. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal

#### 13.1. Objetivo:

Establecer la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar personal y profesional, teniendo en cuenta las diferentes necesidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras.

#### 13.2. Medidas:

- la dirección garantizará y respetará el pacto individual entre trabajadores que comparten puesto de trabajo en distintos turnos con respecto a su turno respectivo y, para ello, facilitará la comunicación y la información en las dependencias correspondientes.
- se garantizará la igualdad de derechos de los hijos biológicos, adoptivos y en acogimiento así como de los tutelados. Respecto de los hijos del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos hijos, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.
- en la medida de lo posible, la dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.
- las reducciones de jornada a las que el trabajador tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.
- todas estas medidas se incluirán en los distintos convenios colectivos de cada centro de trabajo, previo acuerdo de las representaciones de los trabajadores y de la dirección competentes en cada ámbito de Convenio.
- se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los sábados de trabajo
- además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada centro correspondan según los respectivos convenios colectivos.

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.

## 14. Formación.

### 14.1. Objetivo:

- establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas a la plantilla en general, teniendo en cuenta que unas menores posibilidades de acceso a la formación afectan negativamente a las posibilidades de promoción y, por lo tanto, dificultan la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

### 14.2. Medidas:

- informar y formar a toda la plantilla con la puesta en marcha de un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad, en especial a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se informará a la Comisión de Igualdad sobre el contenido con anterioridad a su implantación.

- la existencia de un plan anual de formación que incluya diversos cursos formativos que permitan la formación de la plantilla en sus necesidades presentes y futuras. La elaboración del plan se realizará en la forma prevista en el Convenio colectivo.

- realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).

- reforzar para que la información llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tableros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.

- hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.

- los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## 15. Cronograma y responsables

La planificación de las acciones establecidas en el presente plan de igualdad, así como cualquier otra derivada del seguimiento de la ejecución, incluirán una definición de los responsables de la acción y de los plazos previstos para su implantación.

### SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan de igualdad tendrá una vigencia inicial de cinco años desde su firma y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del plan con periodicidad anual.

## EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

### APENDICE 1

## REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA DE VALORACION 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.
- representantes de la dirección: tres titulares.
- representantes del Comité de Empresa: tres titulares.

#### 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

- 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 instruidos 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.

## APENDICE 2

### MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE OPERARIOS

(Profesionales de oficio, especialistas, peones y subalternos)

#### 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.
- 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 sólo 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.

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

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 cuándo 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 cuándo 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.
- 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 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:

A: de pie o sentado o voluntat; B: de pie >20%T o algo incómodo<20%T; C: algo incómodo >20%T o incómodo <20%T; D: incómodo >20%T o muy incómodo <20%T; E: muy incómodo >20%T.

Peso i duració	Posició y duració				
	A	B	C	D	E
5 Kg.<20% T	grado 1	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3
5 Kg.>20% T	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5
5 a 15 Kg.<20% T	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5
5 a 15 Kg.>20% T	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4
15 a 25 Kg.<20% T	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4
15 a 25 Kg.>20% T	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5
25 a 35 Kg.<20% T	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5
25 a 35 Kg.>20% T	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5	grado 5
Más 35 Kg.<20% T	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5	grado 5

Factor nº 5 - Esfuerzo mental y visual

Definición

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigido 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.

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.

##### 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.

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

- 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 sólo 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 sólo 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

#### 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%.

### APENDICE 3

#### MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO DE EMPLEADOS (Personal administrativo y técnico, en todas sus variedades)

#### 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, fotocopidora, 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.

##### 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, fotocopidora, 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 ex4- Conocimientos equivalentes a bachillerato superior, maestría industrial, peritaje mercantil, graduado social.

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

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.
- 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 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 siguiente tabla:

A: de pie o sentado o voluntat; B: de pie >20%T o algo incómodo<20%T; C: algo incómodo >20%T o incómodo <20%T; D: incómodo >20%T o muy incómodo <20%T; E: muy incómodo >20%T.

Peso i duración	Posición y duración				
	A	B	C	D	E
5 Kg.<20% T	grado 1	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3
5 Kg.>20% T	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5
5 a 15 Kg.<20% T	grado 1,5	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5
5 a 15 Kg.>20% T	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4
15 a 25 Kg.<20% T	grado 2	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4
15 a 25 Kg.>20% T	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5
25 a 35 Kg.<20% T	grado 2,5	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5
25 a 35 Kg.>20% T	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5	grado 5
Más 35 Kg.<20% T	grado 3	grado 3,5	grado 4	grado 4,5	grado 5

Factor nº 5 - Esfuerzo mental y visual

Definición

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigido 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 E.M. 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 errores

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.

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 confidenciales

#### 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.

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 sólo 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 departamentos o empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

#### 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.

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

#### - 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 sólo 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 sólo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.

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%.

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

#### VALORACION 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)

#### A) CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS

Factor de INSTRUCCIÓN:

Grado	Número de puntos asignados Manual VPT de operarios	Número de puntos asignados Manual VPT de empleados
Grado 1	14	14
Grado 2	28	28
Grado 3	42	42
Grado 4	56	56
Grado 5	70	70
Grado 6	-	84
Grado 7	-	98
Grado 8	-	112

Factor de EXPERIENCIA:

Grado	Número de puntos asignados Manual VPT de operarios	Número de puntos asignados Manual VPT de empleados
Grado 1	11	11
Grado 2	20	20
Grado 3	30	30
Grado 4	42	42
Grado 5	61	61
Grado 6	75	75
Grado 7	86	86
Grado 8	105	105
Grado 9	128	128
Grado 10	141	141
Grado 11	150	150

Factor de INICIATIVA:

Grado	Número de puntos asignados Manual VPT de operarios	Número de puntos asignados Manual VPT de empleados
Grado 1	14	14
Grado 2	28	28
Grado 3	42	42
Grado 4	56	56
Grado 5	70	70
Grado 6	-	84

Grado 7	-	98
Grado 8	-	112

## ESFUERZOS APORTADOS

Factor de ESFUERZO FISICO:

Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	7	7
Grado 2	14	14
Grado 3	21	21
Grado 4	28	28
Grado 5	35	35

5. Factor de ESFUERZO MENTAL Y VISUAL:

1. Para operarios

Asignación mental	1	2	3	4	5
A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
C	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40

2. Para empleados

Asignación mental	1	2	3	4	5
A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
C	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40
F	28	32	36	40	44
G	32	36	40	44	48

## C) RESPONSABILIDADES

Factor de responsabilidades sobre:

- EQUIPO Y UTILLAJE (operarios)
- ERRORES (empleados)

Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	5	5
Grado 2	10	10
Grado 3	15	15
Grado 4	20	20
Grado 5	25	25
Grado 6	-	30
Grado 7	-	35
Grado 8	-	40

7. Factor de responsabilidades sobre:

- MATERIAL Y PRODUCTOS (operarios)
- DATOS CONFIDENCIALES (empleados)



Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	5	5
Grado 2	10	10
Grado 3	15	15
Grado 4	20	20
Grado 5	25	25
Grado 6	-	30
Grado 7	-	35
Grado 8	-	40

8. Factor de responsabilidades sobre:

- SEGURIDAD DE TERCEROS (operarios)
- TRATO CON TERCEROS (empleados)

Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	5	5
Grado 2	10	10
Grado 3	15	15
Grado 4	20	20
Grado 5	25	25
Grado 6	-	30
Grado 7	-	35
Grado 8	-	40

9. Factor de responsabilidades sobre:

TRABAJO DE OTROS:

Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	5	5
Grado 2	10	10
Grado 3	15	15
Grado 4	20	20
Grado 5	25	15
Grado 6	-	30
Grado 7	-	35
Grado 8	-	40

10. CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO:

Grado	Manual VPT de operarios	Manual VPT de empleados
Grado 1	10	10
Grado 1,5	15	15
Grado 2	20	20
Grado 2,5	28,5	28,5
Grado 3	37	37
Grado 3,5	46	46
Grado 4	56,5	56,5
Grado 4,5	70	70
Grado 5	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

Gravedad del accidente	Probabilidad de que ocurra 1	Probabilidad de que ocurra 2	Probabilidad de que ocurra 3
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, 7 d'octubre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès