

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 22 d'agost de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada) per al període 01.01.2016-31.03.2018 (codi de conveni núm. 08006581011999)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nissan Motor Ibérica, SA (centres de treball de Barcelona-Zona Franca i Montcada) per al període 01.01.2016-31.03.2018 (codi de conveni núm. 08006581011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials, 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 (CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA-ZONA FRANCA I MONTCADA) PARA EL PERIODO 1.01.2016-31.03.2018.

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 y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Queda expresamente excluido el personal al que se refiere el artículo primero, 3, c) y el artículo segundo, 1, 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio producirá efectos generales a partir de 1 de enero de 2016, y entrará en vigor a efectos económicos en la misma fecha, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2018, con las precisiones que más abajo se señalan.

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

La actualización de capitales asegurados del seguro colectivo de vida se producirá en la fecha de suscripción de la nueva póliza y, para su firma, se establece un plazo prudencial de 2 meses a partir de la fecha de la firma del Convenio.

### Artículo 5. Prórroga del Convenio.

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por 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 30 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 solicitase 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 instase 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 laboral 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 estableciesen 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 hubiese) 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### Artículo 9. Garantía del Convenio.

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

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 Cataluña, y en caso de 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 4 vocales por la representación de los trabajadores que han intervenido en las deliberaciones del Convenio:

Enrique Saludas Gil.  
Miguel Ángel Boiza López.  
Javier Hernández Alvarín.  
Joaquín Cano Porras.

Y 4 vocales por la representación de la dirección que han intervenido en las deliberaciones del Convenio:

Oscar López Corral.  
Alfredo Castaño Fernández.  
Javier Ruiz Recuenco.  
Conrad Ramada Bronsoms.

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

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de 7 días laborables, a petición escrita de cualquiera de los vocales de dicha Comisión. En el plazo máximo de otros 7 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 número 1 y 2 del mismo y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

Se mantendrá el índice de saturación media del 95% por puesto y planta, con puntas de hasta el 120% con el mix de producción mensual, limitándose al 115% en la planta de montaje.

La dirección se compromete a facilitar a los componentes de la Comisión de Métodos y Tiempos el plan de producción diario basado en el mix mensual como herramienta de control.

En caso de preverse un incumplimiento del mix mensual, la empresa tomará las medidas necesarias para asegurar que se puede realizar el trabajo diario asignado sin detrimento para los operarios:

- Paro de línea, o en su defecto, bajada de velocidad de la línea, cuando se produzcan secuencias en la línea no acordes al mix y que imposibiliten la finalización del trabajo asignado en el tiempo de ciclo.

- Inclusión de refuerzos para aquellos puestos que por incumplimiento de mix sobrepasen la carga de trabajo asignada según equilibrado.

Es intención de la empresa el realizar las inversiones necesarias en las nuevas líneas de producción asociadas a la mejora ergonómica y de procesos en la línea. Previo acuerdo del cumplimiento de estas medidas entre comité y dirección de la empresa, se implantará la saturación del 100% de las líneas.

Capítulo III.

Adscripción y movilidad del personal.

Artículo 12. Selección e ingresos del personal.

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

Los trabajadores de nuevo ingreso en la compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante los 5 primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al puesto de trabajo ocupado (excepto el premio de vinculación y antigüedad que no tendrá reducción alguna).

1º año: 61,5%.

2º año: 65%.

3º año: 68%.

4º año: 72%.

5º año: 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

A partir del 6º año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al puesto de trabajo ocupado.

Para aquéllos trabajadores que, al no percibir todos los pluses, la aplicación de los acuerdos anteriores les suponga un porcentaje de reducción superior al que corresponda de los anteriormente mencionados, se abonará una garantía personal hasta alcanzar el porcentaje correspondiente por todos los conceptos salariales. La percepción de dicha garantía se efectuará exclusivamente por el tiempo en que se mantenga la situación descrita.

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.

b) Para los trabajadores que, una vez finalizado cualquier tipo de contrato temporal, se reincorporen a la compañía dentro de los 12 meses siguientes, se mantendrá la antigüedad acumulada en el contrato anterior a efectos de determinar el porcentaje de salario que corresponda de los que establece el art. 12 apartado a) del Convenio.

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: 15 días.
- Para grados de 4 a 8: 1 mes.
- Para grados de 9 a 14: 2 meses.
- Técnicos titulados (sea cual fuere el grado): 6 meses.

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

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

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

Artículo 14. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.

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

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

a) De la adscripción del trabajador a uno de los 2 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.
- Grupo profesional de empleados, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades.

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 del Manual de valoración de puestos de trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 número 2.

Se constituirá una Mesa para estudiar la posibilidad de creación de un nuevo Manual de clasificación profesional.

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 número 3).

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

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

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

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

2. Cambios de puesto de trabajo:

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

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

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración previsible del mismo no exceda de 3 meses (con excepción de las suplencias y de los procesos de concurso-oposición), y permanente si excede de dicho período.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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

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

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

### 3. Incidencia salarial de los cambios de puesto de trabajo:

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

- a) En caso de promoción, se estará a lo prevenido en su específico reglamento (anexo número 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 3 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 2 grados por debajo del que personalmente tuviere consolidado.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

La direcció, en tal caso, incrementarà la retribució a que se ha fet referència en el paràgraf precedent amb la assignació d'una garantia per capacitat disminuïda, el seu import se fixarà en el moment de la adscripció del treballador al nou lloc, sent revaloritzable posteriorment, i consistirà en la diferència entre dicha nova retribució i la que el candidat pugui tenir personalment consolidada, referides ambdues a la jornada i activitat normals, en quantia bruta i en còmput anual.

La assignació en el seu cas, de dicha garantia exigirà el compromís previ per part del treballador de complir amb les següents condicions:

- Seguir el tractament mèdic indicat pel Servei mèdic de l'empresa.
- Acceptar expressament el lloc, adequat a les seves condicions, ofert per la direcció.
- Seguir els cursos o mètodes de readaptació ordenats per l'empresa.
- Alcançar en el nou lloc el rendiment i el grau de qualitat establerts.

El incompliment posterior per part del treballador de qualsevol de les condicions senyalades donarà lloc a la pèrdua automàtica de la garantia per capacitat disminuïda.

La garantia per capacitat disminuïda serà objecte d'absorció, fins a on arribi, en els increments retributius que puguin correspondre per canvi de lloc de treball o per canvi de grau del lloc ocupat.

Quan, a instància del Servei mèdic de l'empresa, la direcció consideri que han desaparegut les causes o circumstàncies que van determinar el reconeixement de la situació de capacitat disminuïda, el treballador haurà de sotmetre's al règim normal de treball i, en tal supòsit, continuarà rebent la garantia per capacitat disminuïda en la quantia que en cada moment correspongui, fins a que sigui possible assignar-li un lloc del mateix grau que el que ocupava quan es va declarar la disminució o passi a qualsevol altra situació que tingui assignada retribució igual o superior.

g) Quan el canvi obedeixi a suplències derivades de servei militar o prestació social substitutòria, malaltia, accident de treball, maternitat, invalidesa provisional, excedències, ocupació de càrrecs públics o sindicals, suspensió d'empleo i sou, llicències reglamentàries i permisos potestats, etc., del titular, el canvi s'allongarà per tot el temps que duren les circumstàncies que ho hagin motivat. La situació de suplència únicament podrà significar per al substituït la consolidació del grau del lloc ocupat, quan el període de la suplència sigui superior a 12 mesos o, si és inferior, al corresponent període mínim exigible del factor d'experiència del lloc objecte de la substitució, sense perjudici del que, durant dicho període, se percebin diferències salarials d'aproximació progressiva, segons informes del comandament sobre la avaluació favorable de la seva adaptació a dicho lloc.

h) Quan el canvi de lloc tingui el seu origen en la conveniència de l'empresa i no concurren cap de les circumstàncies senyalades en els paràgrafs anteriors, l'empresa vindrà obligada a respectar la retribució corresponent al grau de valoració que personalment, tingui consolidat el treballador, incloses les garanties personals.

Les dubtes que poguessin sorgir de l'aplicació d'aquest apartat, en cada cas particular, seran objecte de coneixement de la representació legal dels treballadors, sense que això impedeixi a l'efectivitat del canvi acordat per la direcció.

### Artícle 17. Mobilitat inter-centros.

Atendides les previsible necessitats d'ajustes de plantilla dels centres de treball afectats per el Conveni per a la seva acomodació als programes de producció o de reorganització respectius, el personal podrà ser traslladat de centre, respectant-se en tot cas la categoria professional, el grau de retribució consolidat i, en la mesura de lo possible, el torn d'antigüedat, donant prioritat a aquells treballadors que (tenint la mateixa competència professional) voluntàriament ho sol·licitin. Els trasllats inter-centros se comunicaran a l'efecte amb l'antelació possible, procurant que aquesta no sigui inferior a 1 setmana.

La direcció informarà i razonarà davant el Comitè d'Empresa la necessitat o conveniència de la realització d'aquest tipus de trasllats, sense perjudici de la seva facultat d'efectuar-los. Això s'entendrà també sense perjudici del dret dels treballadors afectats d'interposar posteriorment, per si o a través dels seus legals representants, la oportuna reclamació davant els organismes jurisdiccionals o administratius, quan estimin que l'empresa ha incomplert el pactat.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 número 3 del presente Convenio colectivo.

Para las promociones o ascensos que se realicen sin utilizar el procedimiento previsto en el anexo número 3 (puestos de libre designación, etc.) se establecen unos períodos 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.

a) La jornada ordinaria individual de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será, con carácter general de 1.756 horas y 54 minutos anuales, pudiendo ser de hasta un máximo de 1.826 horas anuales cuando se apliquen medidas de flexibilidad. Dicha jornada de trabajo (sin perjuicio de las expresadas medidas de flexibilidad) se realizará en régimen de 8 horas y 3 minutos diarios, y de lunes a viernes, sin perjuicio de los turnos especiales de fin de semana a los que se refiere el artículo 22.

Cuando la producción alcance los 190.000 vehículos, la jornada individual de trabajo será de 1.773 horas anuales, en las mismas condiciones que establece el párrafo anterior. Este acuerdo estará en vigor hasta la fecha de la firma de un nuevo convenio que sustituya al presente. Esta materia será objeto de negociación en el siguiente convenio colectivo.

La jornada ordinaria individual acordada no se superará en el año natural, exceptuando la flexibilidad regulada en el anexo 12 del presente Convenio. En el supuesto que se supere, el exceso se considerará para cada trabajador/a como días de disfrute individual a final del año natural.

b) Los días considerados como de trabajo en el calendario laboral de los distintos centros de trabajo (jornada industrial) serán 226.

Los días que resulten de la diferencia entre la jornada individual y los días considerados como de trabajo en la empresa, serán disfrutados de la siguiente manera:

- 5 días se disfrutarán de manera individual ("floating days").

- El resto de días se incorporarán al banco de días.

c) Para el colectivo de trabajadores que trabajan a turnos con derecho al tiempo de bocadillo, por cada 50 días de asistencia al trabajo, se abonarán 160,97 EUR (para el año 2016) en la nómina que se hace efectiva en el mes de enero del año siguiente al de su devengo, en un único pago. El referido importe es único para todos los grados de calificación.

Exclusivamente para el año 2017 se acuerda sustituir la compensación económica por cada 50 días de asistencia al trabajo que establece el párrafo anterior por días de disfrute individual, más un número de días adicionales en función de los días generados:

- 0 días disfrute individual adicionales si no se ha generado ningún día.

- 1 día disfrute individual adicional si se han generado 1 o 2 días.

- 2 días disfrute individual adicionales si se han generado 3 días o más.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Se fijan como días de descanso colectivo para los días de disfrute individual descritos en el párrafo anterior los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2017 para todos los trabajadores de las líneas productivas. Los días de disfrute individual adicionales pasarán a la bolsa individual de cada trabajador. En caso de generar el quinto día, éste también pasará a formar parte de la bolsa individual. Respecto de los trabajadores que no llegaran a devengar 4 días en 2017, los días disfrutados y no devengados se le restarán del banco de días.

Respecto a las áreas productivas que trabajen los días 2, 3, 4, y 5 de enero del 2017, será de aplicación lo siguiente:

- La realización de dichos trabajos se efectuarán con personal voluntario.
- En la planta de Montcada, y exclusivamente para las tareas productivas que deban trabajar para la planta de Sunderland (Reino Unido), de no ser posible contar con suficientes trabajadores voluntarios, la dirección podrá designar un máximo de 10 personas (7 de producción y 3 de movimiento de materiales) para realizar dichas actividades.

Aquellas personas que trabajen los días 2, 3, 4, y 5 de enero, en aplicación del acuerdo anterior, podrán elegir en 2018 entre el cobro de los días de productividad o el disfrute individual de los días generados tal y como se especifica en el presente artículo del Convenio colectivo.

d) 3 minutos de la jornada ordinaria que hasta la fecha han venido siendo dedicados a la preparación de herramientas, útiles, EPIs, etc., pasan a ser tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos en todas las plantas.

e) Cuando el volumen diario de producción sea igual o superior al ritmo del 80% de la capacidad productiva de la planta de pintura (en la actualidad 114.400 unidades anuales en 2 turnos), la dirección podrá sustituir dentro de la jornada ordinaria 5 minutos de tiempo de la higiene de los trabajadores de la planta de pintura que así lo tengan, por tiempo de trabajo efectivo. En tal caso, el tiempo de trabajo efectivo de dicho colectivo se incrementará en 5 minutos que se retribuirán a razón de 1,7 EUR por cada día efectivamente trabajado en que dicha medida sea aplicada. Cuando el volumen diario de producción sea igual o superior al ritmo de 142.500 unidades anuales (considerando el número de unidades diarias por 226 días de trabajo), la dirección podrá sustituir dentro de la jornada ordinaria 10 minutos de higiene de los trabajadores de la planta de pintura que así lo tengan, por tiempo de trabajo efectivo. En tal caso, el tiempo de trabajo efectivo de dicho colectivo, se incrementará en 10 minutos que se retribuirán a razón de 3,4 EUR por cada día efectivamente trabajado en que dicha medida sea aplicada. Las cantidades económicas indicadas en este párrafo no serán revisadas durante la vigencia del presente Convenio.

f) La empresa podrá ordenar el trabajo en días laborables de no trabajo en la empresa (sábados) al personal necesario, a su juicio, para la realización de los trabajos de inventario-balance anual, a cuyo fin (en el último mes del ejercicio y en el siguiente al de su finalización) podrá habilitar dichos días, en número no superior a 6, 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.

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

Artículo 21. Jornada reducida de verano.

La jornada reducida de verano, que continuará suprimida, únicamente podrá ser disfrutada (a título excepcional) por aquel personal que hubiere venido disfrutando de la misma hasta la fecha de la firma del II Convenio colectivo de la empresa, y por aquél a 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 la empresa, seguirán percibiéndola en la misma forma, a razón de los importes expresamente convenidos a tanto alzados que se señalan en el anexo número 6.

Artículo 22. Turnos de trabajo.

a) 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 7 días de antelación. En su caso, los cambios de turno se efectuarán cada 2 semanas.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

b) En los turnos que se realicen en régimen de jornada ininterrumpida se mantendrá el descanso de 18 minutos retribuidos.

El personal de oficinas de Montcada que tiene el horario de 07.00 a 15.00 horas (no turno), tendrá un descanso de 18 minutos retribuidos.

La dirección se compromete a la mejora del servicio de bocadillos para reducir el tiempo de dicho servicio.

c) 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.

d) La hora de entrada del turno de mañana se adelantará en 3 minutos (05.57 h), mientras que la hora de salida del turno de tarde se retrasará asimismo en 3 minutos (22.03 h). Los 3 minutos adicionales no devengarán plus de nocturnidad. En relación con dicho aumento y con la reducción a 18 minutos del descanso para el bocadillo, se añadirá 1 día al banco de días al final del año.

El turno de noche trabajará de 22.00 a 06.00 horas.

El personal de jornada partida verá incrementada su jornada efectiva en 3 minutos retrasando su salida hasta las 17.03 horas. Con el lanzamiento del nuevo producto en 2014, el personal ligado a producción que tenga pausas productivas, se reducirán las 2 pausas de 11 minutos en 1 minuto, pasando a ser de 10 minutos, y generando el día al que se refiere el apartado 5 de la sección 5ª del anexo 1º de este Convenio.

Cuando los aumentos de la jornada efectiva pactados en este Convenio no se apliquen en su totalidad, la compensación en tiempo de trabajo a añadir al banco de días será proporcional:

Turno de noche: se compensará con 0,4 días en el banco.

Jornada partida: se compensará con 0,6 días en el banco.

Si el trabajador, durante el año natural, trabaja durante al menos 9 semanas en los turnos de mañana o tarde, se aplicará la compensación de 1 día a añadir al banco. Cuando no se alcancen las 9 semanas, se aplicarán las compensaciones indicadas en el párrafo anterior.

Con respecto a las personas que, por cualquier causa (por ejemplo, guarda legal, turno reducido, nuevo ingreso, no haber trabajado el año completo, turno de fin de semana o vacaciones, etc.), no realicen en su totalidad el aumento de la jornada efectiva que se ha acordado a partir de 2013, la compensación será proporcional a la jornada realizada durante el año.

De este modo Los horarios que regirán en los turnos serán, a título orientativo, los de 05.57 a 14.00 horas, 14.00 a 22.03 horas y 22.00 a 06.00 horas. Los cuadros horarios correspondientes a estos turnos gozan del informe favorable de los Comités de Empresa y fueron visados y aprobados por la autoridad laboral. Dicho informe favorable se entiende referido tanto a los turnos rotativos o no que haya establecidos en la actualidad como a los rotativos que pudieren establecerse en el futuro, dentro de dichos horarios. Respecto a los distintos de los señalados que en la actualidad existen, se da la conformidad a los ya establecidos en los diversos servicios de los centros de Barcelona y Montcada. Para el establecimiento de otros que se aparten de los más arriba señalados, se seguirá el procedimiento acordado en el presente artículo.

e) Dentro de la misma planta o línea podrá trabajarse, en función de las necesidades, en patrones de 2 o 3 turnos distintos en distintas dependencias.

Los patrones específicos que se implanten tendrán una duración mínima de 6 meses.

En caso de que se implante un turno de noche, se seguirán sucesivamente las siguientes alternativas:

- Cubrir con voluntarios.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- En su defecto, rotación entre todos los trabajadores de la dependencia afectada.

f) Se procurará facilitar la elección de turno de trabajo a los trabajadores que tengan familiares dependientes de hasta segundo grado.

Artículo 22 bis. Turno de trabajo de fin de semana, festivos y vacaciones.

Cuando así se requiera en atención a las necesidades del servicio, y siempre y cuando haya 2 turnos completos de trabajo, la dirección podrá habilitar turnos de trabajo específicos, a realizar en fines de semana, festivos o días de vacaciones, informando previamente al Comité de Empresa de los horarios y características de dichos turnos, que se realizarán con trabajadores contratados específicamente para dicho servicio, y con los voluntarios que puedan existir en la plantilla indefinida de las distintas áreas afectadas. Los trabajadores que voluntariamente se hayan adscrito a estos turnos tendrán preferencia para reincorporarse a los turnos habituales de lunes a viernes, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en todo caso en el plazo máximo de 6 meses. Las horas trabajadas en fines de semana, festivos y vacaciones en virtud de este acuerdo se abonarán a idéntico precio que las horas de trabajo de lunes a viernes.

En el centro de Montcada podrá aplicarse esta medida siempre que ello no suponga la supresión del turno de noche y su sustitución por el turno de fin de semana o vacaciones.

La jornada que se establezca para estos turnos específicos incluirá, en todo caso, los 3 minutos adicionales que se aplican con carácter general, así como las reducciones pactadas en el tiempo de bocadillo y en las pausas.

En caso de que los turnos de fines de semana, festivos y vacaciones, una vez implantados, debieran suprimirse por cualquier circunstancia, los trabajadores que voluntariamente se hubieran adscrito a dichos turnos podrán reincorporarse automáticamente a la jornada anterior de lunes a viernes.

Cuando estén en funcionamiento los turnos especiales regulados en este artículo, si se produce un descenso de volúmenes se priorizará la reducción del tiempo de trabajo en los turnos especiales, antes de aplicar medidas de flexibilidad en los turnos ordinarios.

De aquellos trabajadores que soliciten la adscripción voluntaria, se dará prioridad a aquéllos casos en los que concurren motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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 número 4, durante los días que, según el calendario laboral de la empresa, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos inter-semanales 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 número 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 inter-semanal 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 art. 38 del Estatuto de los trabajadores.

Se establecerán períodos especiales de disfrute de las vacaciones, distintos de los que se fijan con carácter general, para aquellos servicios cuyo personal deba disfrutarlas en otros períodos (retenes de mantenimiento, obras e instalaciones; de ventas de unidades y recambios; de distribución y facturación de unidades; de asistencia técnica; de control de calidad; etc.), que las realizará en las fechas señaladas por la dirección siempre que preavise con 2 meses de antelación. Se procurará compatibilizar las conveniencias de la organización con los intereses del personal afectado.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Artículo 25. Calendario laboral.

a) 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.

Cuando así lo justifiquen las necesidades de producción, en la elaboración del calendario laboral podrán establecerse calendarios laborales diferenciados por producto. En tal caso se deberá regular como se establecen las vacaciones para las dependencias comunes y para los empleados que trabajan para los 2 productos. También se permitirá a los trabajadores elegir preferentemente qué calendario desean seguir siempre que sea compatible con las necesidades productivas y se aseguren las mismas. Se informará al Comité de Empresa de todos los aspectos relacionados con la aplicación de este acuerdo.

Se garantizará la última semana de diciembre como descanso y/o vacaciones asegurando en cualquier caso, la jornada industrial de 226 días.

b) Con el fin de que pueda disponerse de al menos de 1 semana continuada de descanso general de producción en el período navideño, algunos días de vacaciones se disfrutarán entre Navidad y fin de año.

Además, la dirección, en el momento de la definición del calendario laboral anual, podrá disponer de 5 días de vacaciones, de lunes a viernes, para limitar a 3 semanas consecutivas el período de disfrute de vacaciones en el período estival.

En este supuesto, dichos días se disfrutarán:

- 4 días en Semana Santa.

- 1 día a añadir al período navideño.

c) Con respecto a la jornada de trabajo de los días 5 de enero, 23 de junio y 24 de diciembre, se aplicará lo siguiente:

- En el turno de noche no se trabajará en las 3 fechas indicadas.

- La jornada correspondiente al turno de noche de los días 23 de junio y 24 de diciembre se realizará el domingo inmediatamente anterior a la fecha. La jornada correspondiente al turno de noche del día 5 de enero se realizará el domingo inmediatamente posterior. Dichas jornadas no generarán compensación adicional alguna, salvo el plus de trabajo nocturno.

- El turno de tarde del 5 de enero trabajará normalmente.

- El turno de tarde del 23 de junio y el 24 de diciembre finalizará su jornada a las 19.00 horas.

- Cuando se esté trabajando a 2 turnos, la compensación de las 3 horas que se dejan de trabajar por la tarde se efectuará mediante la realización de horas de trabajo adicionales antes de dichas fechas en horario de 22.03 a 23.03, preferentemente durante la misma semana. Dichas horas no generarán compensación adicional alguna, salvo el plus de trabajo nocturno.

Cuando se esté trabajando a 3 turnos, dichas horas generarán un saldo negativo del banco de días.

d) El inicio del período de vacaciones de verano será en la primera semana que incluya al menos 1 día laborable de agosto.

e) En la elaboración del calendario laboral podrán establecerse asimismo, previa justificación al Comité de Empresa, y siempre y cuando en que la producción prevista según los planes de negocio de la compañía alcance 200.000 unidades anuales, períodos de vacaciones distintos para varios grupos de trabajadores, al objeto de posibilitar la aplicación de un corredor de vacaciones que permita la no interrupción de la actividad durante el período veraniego. El período en que los trabajadores realizarán las vacaciones estará comprendido entre el 1 de julio y la segunda semana completa del mes de septiembre.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### Artículo 26. Permisos y licencias.

1. 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: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: 3 días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: 2 días naturales.
- d) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, hijos y cónyuge: 3 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 enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización que afecte a hermanos, la licencia abonable será de 2 días naturales.
- g) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales. Cuando el nacimiento se produzca en viernes, se podrá disfrutar asimismo el primer día laborable de la semana siguiente.
- h) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Así mismo 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.
- j) Cuando la prueba a realizar sea amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de 2 días incluyendo el de la prueba.
- k) 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 16 horas al año. Para ambos supuestos deberá presentarse justificación posterior de la visita realizada. 8 de las 16 horas del crédito establecido en el presente apartado podrán ser utilizadas asimismo para asistencia a consulta médica de hijos de hasta 5 años (inclusive) de edad, o de padres con dependencia justificada conforme a la legalidad vigente o prescripción médica que requiera el acompañamiento. En estos casos se deberá comunicar con un preaviso mínimo de 48 horas, exceptuándose las urgencias.
- l) Por parto con cesárea de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.
- m) Para la realización de intervenciones ambulatorias y/o pruebas médicas del propio trabajador/a que con justificación médica requieran reposo, el día en que se realice la prueba o intervención; o el día anterior si requiere preparación.
- n) Para el traslado de mobiliario y enseres personales por cambio de domicilio habitual: 1 día.

En los puntos b) c) e) f) y h) precedentes, los días a que se hace referencia podrán ampliarse en otros dos, asimismo naturales, cuando el trabajador deba desplazarse a una comunidad autónoma distinta a Cataluña.

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Se garantizará asimismo 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 los puntos e), f), g), h) así como la licencia de 3 días prevista en el punto b).

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

2. A elección del trabajador/a sin perjuicio de las licencias por circunstancias familiares establecidas en el presente artículo, y una vez agotados los días de disfrute individual de que disponga el trabajador, podrán utilizarse el banco de días (siempre que el saldo sea positivo, y mientras lo sea) para atender las siguientes circunstancias:

- 1 día en caso de fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado por consanguinidad.
- Días adicionales necesarios a los corresponda por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad, siempre que la gravedad de la situación o el ingreso hospitalario continúen con posterioridad a los días de licencia reglamentaria que corresponda.
- Hasta 2 días adicionales a los contemplados en el apartado 1.b) en el caso de fallecimiento de padres y hermanos, cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

En caso de que el trabajador tenga el saldo del banco de días en negativo, se le concederá, si lo solicita, permiso potestativo por las circunstancias mencionadas en este apartado.

3. 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.

Las horas extraordinarias que se realicen con motivo de una situación de urgencia para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, de acuerdo con el apartado 5) del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### Capítol 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.

a) Las tablas salariales vigentes en la fecha de la firma de los presentes acuerdos y en todos los conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales previstas en el Convenio colectivo (excepto el crédito de adquisición de vivienda, y el seguro colectivo de vida según condiciones del art. 41 del Convenio colectivo), experimentarán para el período comprendido entre 1 de enero de 2016 y 31 de marzo de 2017 un incremento del 1% consolidable. Los atrasos que correspondan se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

También entre 1 de enero de 2016 y 31 de marzo de 2017, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,3% ciento todos los conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales previstas en el Convenio colectivo (excepto el crédito de adquisición de vivienda, y el seguro colectivo de vida según condiciones del art. 41 del Convenio colectivo), calculada sobre las tablas salariales vigentes a la fecha de la firma de los presentes acuerdos. Dicha paga se abonará en una paga única en la nómina del mes de abril del año 2017.

b) Las tablas salariales experimentarán para el período comprendido entre 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2018 un incremento del 0,6% consolidable en todos los conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales previstas en el Convenio colectivo (excepto el crédito de adquisición de vivienda, y el seguro colectivo de vida según condiciones del art. 41 del Convenio colectivo).

También entre 1 de abril de 2017 y 31 de marzo de 2018, se abonará, por 1 sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,5% de todos los conceptos retributivos, incluidas las prestaciones especiales previstas en el Convenio colectivo (excepto el crédito de adquisición de vivienda, y el seguro colectivo de vida según condiciones del art. 41 del Convenio colectivo), calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2017. Dicha paga se abonará en una paga única en la nómina del mes de abril del año 2018.

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.

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

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

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

Se establece un premio de vinculación y antigüedad a la empresa que consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 49,53 EUR (para el año 2016) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio colectivo.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio si es posterior.

El abono de este premio se efectuará en 12 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 art. 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 número 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 art. 23 y anexo número 4 del presente Convenio.

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

### Artículo 33. Plus de actividad medida.

La cuantía y regulación de este plus se especifican en el anexo número 1, sección 11ª, del presente Convenio.

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

### Artículo 34. Importe o suplemento de horas extraordinarias.

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

### Artículo 35. Gratificaciones reglamentarias (de julio y Navidad).

Las gratificaciones reglamentarias se abonarán a razón de los importes convenidos expresamente a tanto alzado para cada grado de valoración a los valores que se señalan en los anexos número 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 1 anualidad completa (365 días).

### Artículo 36. Plus de productividad.

Las tareas vinculadas a producción realizadas por operarios que cobran el antiguo plus directo MTM, generarán el derecho de percepción de un plus de productividad garantizado de 134,86 mensuales (para el año 2016).

Para los operarios sujetos al sistema de trabajo de actividad medida, con equilibrado de producción y trabajando en línea productiva, percibirán 748,27 EUR anuales, (para el año 2016) con devengo diario, abono mensual y sujetos a presencia real en el trabajo, que se añadirán al plus de productividad establecido en el presente artículo.

### Artículo 37. Forma de pago.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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

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

Capítulo VI.

Prestaciones especiales.

Artículo 38. Dietas y kilometraje.

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

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

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados a quienes les haya sido reconocida por el correspondiente organismo administrativo una disminución mínima de un 33% o que se encuentren en situación de gran dependencia conforme a lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

El importe de esta ayuda será de 180,54 EUR mensuales, (para el año 2016) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio colectivo.

A petición del trabajador, la empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de 180,54 EUR (para el año 2016) mensuales para el hijo o tutelado a quien el organismo administrativo correspondiente le haya reconocido una disminución mínima de un 33%, una póliza cuyo coste deducirá la empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

Artículo 40. Créditos para la adquisición de vivienda propia.

Se concederán créditos para la adquisición de vivienda propia, en cuantía de hasta 12.000 EUR, en las condiciones que se señalan en el anexo número 8 de este Convenio.

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

El saldo global de la cuenta de estos préstamos en ningún caso podrá superar, durante el año 2015, en más de un 10% a los existentes a 31 de diciembre del año anterior en condiciones de homogeneidad de plantilla.

Artículo 41. Seguro colectivo de vida. 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 de seguro de vida colectivo 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 a partir del 1 de enero de 2017.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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. De no ser así, no serán beneficiarios de la misma y en su lugar les será de aplicación el capital del seguro colectivo de vida establecido en el convenio con anterioridad al acuerdo de competitividad de 2013 (17.000,76 EUR).

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

Durante la situación legal de incapacidad temporal por dicha causa, la empresa abonará una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el anexo número 9 del presente Convenio.

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

Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en tanto subsista el actual régimen de 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 44. Premio de jubilación.

Se entregarán 2.336,99 EUR, (para el año 2016) sin revisión posible por toda la duración del Convenio, por 1 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 art. 29 del presente Convenio colectivo.

Artículo 45. Becas de estudio.

Se abonará a los trabajadores en activo en la fecha de su abono la cantidad de 74,83 EUR (para el año 2016), idéntico importe para todos los grados de valoración o puestos de trabajo, y por el concepto de "becas de estudio", por cada hijo en edad comprendida entre 1 y 16 años, cumplidos en la fecha de su abono (liquidación del mes de septiembre de cada año).

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

Se establecen becas de estudio para trabajadores que cursen grados universitarios, (excluyendo postgrados, masters universitarios, así como más de un grado universitario), creándose a tal efecto una bolsa de un valor total de 11.930,50 EUR.

Artículo 46. Prendas de trabajo.

Los trabajadores recibirán a través de su mando directo 2 equipos de trabajo cada año. Los equipos se entregarán entre noviembre y el final del año fiscal.

Artículo 47. Servicio de comedores.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### Artículo 48. Economato laboral.

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

### Artículo 49. Servicio de autocares.

Atendidas las dificultades de transporte público para las distintas horas de entrada y salida de los trabajadores, se mantendrán los servicios de autocares a cargo de la empresa en los turnos productivos vigentes.

### Artículo 50. Bolsa de verano.

Junto con el pago correspondiente a las vacaciones de verano, se abonará a los trabajadores, en concepto de bolsa de verano, la cantidad de 1.043,74 EUR (para el año 2016).

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

### Artículo 51. Adquisición de productos de la compañía.

Los trabajadores con una antigüedad superior a 1 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% anual y el superior que pudiere ser normativo de dicha financiera para este tipo de operaciones.

c) Periodicidad en la adquisición: La posibilidad de adquisición se extenderá a cualesquiera de los tipos de producto fabricados o comercializados por la empresa para consumo general, aunque no podrá efectuarse la adquisición de un artículo del mismo tipo antes de que transcurran 3 años de su anterior adquisición y, en todo caso, hasta que esté totalmente pagada la adquisición anterior.

### Artículo 52. Comisión Paritaria Mixta para actividades culturales y deportivas.

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria Mixta para actividades culturales y deportivas, que será única para los 2 centros de trabajo (Barcelona-capital y Montcada), estará integrada por siguientes miembros:

a) Por la representación de los trabajadores: Los respectivos Comités de Empresa elegirán 1 miembro por cada 1 de los sindicatos representados en el citado órgano unitario de representación.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 42.000 EUR anuales, y será revisada cada 2 años en función del IPC real.

Capítulo VII.

Régimen disciplinario.

Artículo 53. Faltas y sanciones.

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

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.
3. La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.
4. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
6. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
7. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

12. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

13. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 55. Faltas graves.

1. Se consideran faltas graves las siguientes:

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.

3. La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de 1 mes. Bastará 1 sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

5. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

6. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

7. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

8. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

12. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/ras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 56. Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.

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

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y haya mediado sanción.
12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
13. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

### Artículo 57. Sanciones.

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

- Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

- Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

- Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido.

### Artículo 58. Prescripción.

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 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 6 meses de haberse cometido.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Disposiciones finales.

Primera.

Los temas de representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

En cada uno de los centros de trabajo afectados por el Convenio, la empresa facilitará a los sindicatos más representativos en su seno (Sigen-Usoc, CCOO, UGT y CGT) 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 por cada centro de trabajo de la compañía. La representación de la empresa acepta la mencionada solicitud, estipulándose que la periodicidad para estas reuniones será la de 1, como máximo, cada 3 meses. El presente apartado afectará a los grupos sindicales Sigen-Usoc, CCOO, UGT y CGT.

Segunda.

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

- Sobre las altas de personal o renovaciones de contratos producidas, con indicación de nombre, fecha de ingreso o renovación, número de identificación del trabajador, clasificación profesional y grado de valoración asignado y duración del contrato o plazo por el que se renueva.
- Sobre los ceses producidos y sus motivos.
- De las cifras de plantilla activa y total, según modalidades de contrato.

Tercera.

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

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

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

Cuarta.

a) Con respecto a los puestos de trabajo a los que, en la evaluación de cargas físicas, se haya asignado la calificación ergonómica A o B, se priorizarán las medidas técnicas que permitan eliminar la calificación de A o B en dichos puestos. Hasta que esto se consiga, la medida organizativa prioritaria a aplicar en dichos puestos será la realización de rotaciones.

Las rotaciones deberán ser eficaces, debiendo ser validadas por el departamento de prevención en cuanto a la idoneidad de las mismas, y presentadas al Comité de Seguridad y Salud.

Se creará una Comisión de Seguimiento para la evaluación y mejora de los puestos de trabajo.

Cuando no sea posible la aplicación de rotaciones en puestos A y B, los trabajadores adscritos a dichos puestos tendrán, mientras permanezcan ocupando dichos puestos y los mismos mantengan dicha calificación, un descanso adicional de veinticuatro minutos diarios en su jornada de trabajo, distribuido en dos paros de forma racional, siempre se efectuarán a partir de la segunda hora de trabajo.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

En aquéllos puestos de trabajo A y B de la planta de montaje en los que se apliquen rotaciones, se aplicará asimismo un descanso adicional de 5 minutos por cada 4 horas de trabajo.

No será de aplicación lo indicado en los párrafos anteriores cuando la adscripción al puesto de trabajo sin rotación haya sido recomendada y validada por el servicio médico de la empresa. Dichos casos se informarán en la Comisión de Adecuación Médico Laboral.

b) Los trabajadores de los puestos de líneas de producción de la planta de montaje serán recolocados en otras posiciones a partir de los 50 años de edad, salvo que el trabajador voluntariamente opte por continuar en su puesto. En la medida de lo posible, se recomienda que dichas recolocaciones tengan lugar a partir de los 45 años.

Quinta.

En materia de formación continua de los trabajadores se estará a lo establecido en el anexo número 10.

Sexta.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el art. 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 12 meses, dentro de un período de 18 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.

Séptima.

En materia de subcontratación, se acuerda lo siguiente:

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

b) La dirección procederá a integrar, a partir de abril de 2017, tareas actualmente subcontratadas de movimiento de materiales de la planta de powertrain, por el equivalente a un total de 39 puestos de trabajo en la situación actual, siendo la visibilidad actual de entre 60 y 70, o en su caso el personal que sea necesario, para la implantación del tercer turno de H60.

c) Los puestos citados serán ocupados por trabajadores que actualmente prestan sus servicios con un contrato indefinido, prioritariamente por edad o por problemas físicos que permitan adaptarse a dichos puestos.

d) Respecto de la situación actual de los puestos de trabajo de movimiento de materiales que actualmente están ocupados por trabajadores Nissan, dichos puestos continuarán siendo realizados por trabajadores de plantilla de la compañía y no serán subcontratados o externalizados.

e) Se pondrá en marcha la comisión paritaria de seguimiento de la subcontratación. Además de las funciones que tenía anteriormente la Comisión, se incorporan las siguientes:

f) En la primera reunión de dicha Comisión la dirección informará de todas las tareas subcontratadas.

g) Antes de que se produzcan nuevas subcontrataciones se tratarán previamente en la Comisión.

h) De producirse un excedente de plantilla en la compañía, se recuperarán tareas subcontratadas adicionales, priorizando las tareas de recuperación de piezas de vehículos y "powertrain" que actualmente realizan empresas externas en los antiguos locales del comedor 2.

Octava.

a) Se incluye el Plan de igualdad como anexo XIII.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

b) Se potenciará la promoción de las trabajadoras a cargos de responsabilidad en líneas productivas y resto de departamentos.

Novena.

Se establece la posibilidad de entrada 1 hora más tarde, saliendo también 1 hora más tarde, desplazando el horario de 08.00 a 17.00 horas al de 09.00 a 18.00 horas, para aquellos colectivos donde organizativamente sea posible.

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

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

Décima. Retribuciones.

a) Compromiso de las partes de implantar el nuevo sistema de clasificación profesional, basado en el sistema de grupos profesionales del sector del metal, en el plazo de 6 meses a contar desde la firma del Convenio (22 de marzo de 2013). Ambas partes garantizan que en ningún caso la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional implicará un incremento de la masa salarial ni una reducción de los salarios individuales de los trabajadores en activo con contrato indefinido a la fecha de la firma del presente acuerdo.

En igual período de tiempo entrará en vigor una nueva referencia salarial para la contratación. A título de ejemplo para el actual grado de valoración 6 quedará fijada en 26.548,73 EUR anuales brutos por todos los conceptos (excepto el premio de vinculación y antigüedad), (para el año 2016) cantidad que quedará regularizada con los incrementos salariales que le correspondan pactados en los sucesivos convenios colectivos. Esta nueva referencia salarial estará compensada con formación en nuevas tecnologías, nuevos procesos productivos, tecnología vinculada al vehículo eléctrico, Nissan Production Way, etc., y toda aquella otra necesaria para el mejor desarrollo y capacitación profesional de los trabajadores/as, en un porcentaje de la jornada anual prevista en Convenio colectivo. Esta nueva referencia salarial servirá para atender a la mejora de competitividad y a la voluntad de ambas partes de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la creación de empleo.

b) Compromiso de las partes de modificar en el Convenio colectivo vigente los siguientes aspectos.

- Transcurrido el período de 6 meses en el que las partes se han comprometido a alcanzar el acuerdo respecto a la clasificación profesional:

Artículo 14. Para introducir el nuevo sistema de clasificación profesional acordado, al que se hace referencia en el punto primero del presente documento, remitiendo a un anexo en que se detallarán los criterios y conversión del antiguo sistema al nuevo, y la definición de los nuevos grupos.

- En su caso, las tablas salariales (anexos 5 y 6).

- En cualquier caso, transcurrido el período de 6 meses, las partes procederán a:

- La modificación de las tablas salariales (anexos 5 y 6) para fijar una nueva referencia salarial para los grados 5, 6, 7 y 8 o futuros grupos profesionales equivalentes, calculada de tal manera que la cuantía de los nuevos salarios de tablas o de calificación para cada grado o grupo quede fijada siguiendo el mismo criterio y en proporción al ejemplo que a continuación se detalla:

El actual grado 6 o el futuro grupo equivalente en el nuevo sistema de clasificación profesional deberá tener un nuevo salario en tablas, tal que y para que la retribución por todos los conceptos (excepto el premio de vinculación y antigüedad) sea de 26.548,73 EUR anuales brutos, (para el año 2016) cantidad que quedará regularizada con los incrementos salariales que le correspondan pactados en los sucesivos Convenios colectivos.

- Una vez cumplido el período de tiempo previsto en el artículo 12 del Convenio colectivo la eficacia de la consolidación del salario de cada trabajador quedará vinculada al cumplimiento de la formación y creación de empleo.

c) Los trabajadores temporales de alta en fecha 4 de febrero de 2013 (fecha de la adjudicación del turismo), que perciben un salario inferior al correspondiente al puesto de trabajo por aplicación del régimen establecido en el redactado anterior del artículo 12 del Convenio, continuarán su evolución salarial correspondiente mientras sigan de alta en la compañía.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Undécima.

a) Se creará una Mesa para el estudio de la sustitución de las tablas de tiempos MTM por el sistema Nissan (IE Standard Times).

Duodécima. Empleo.

a) Inmediatamente después de la firma del Convenio, se convertirán en indefinidos los contratos de trabajadores fijos discontinuos actualmente en vigor.

b) Se reactivarán las actividades de la Mesa de empleo.

c) Los trabajadores que actualmente están en plantilla, y que anteriormente trabajaron en la compañía con contrato indefinido y vieron rescindido su contrato con el ERE de 2009, y que con posterioridad a dicha fecha han prestado servicios para la compañía al menos durante 2 años acreditados a la fecha de firma del Convenio, que la empresa cifra en 25, pasarán a indefinidos conforme vayan causando baja de la compañía personal directo indefinido, y en su defecto a 31 de marzo de 2018. El orden de conversión se determinará en función del número de días trabajados con posterioridad a 2009.

d) No se producirán traslados a otros centros de trabajadores de la planta de Montcada como mínimo hasta el lanzamiento de la producción del modelo H60B.

e) La empresa utilizará las medidas no traumáticas que prevé este acuerdo (banco de días, utilización de días de bocadillo, floating days colectivos en banco de días, etc.), así como las que prevé la legislación vigente, con el objetivo de proteger el empleo indefinido actual.

A tal efecto, 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 de la fábrica. 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.

f) Ambas partes acordarán un modelo de gestión de los nuevos contratos temporales, estableciendo las modalidades y rotaciones que procedan dentro del marco legal vigente.

g) La dirección podrá utilizar empresas de trabajo temporal para cubrir necesidades derivadas de las situaciones de guarda legal en las que la reducción horaria del trabajador sea inferior a 4 horas diarias.

Decimotercera.

La compañía estudiará todas las medidas que puedan contribuir a una reducción significativa del número actual de horas extras, marcando un objetivo y chequeándolo regularmente con la representación de los trabajadores.

Decimocuarta.

La empresa se compromete a realizar un estudio para evaluar la viabilidad de beneficios sociales y su aplicación, como un esquema de disponibilidad de vehículos (renting/leasing) e igualmente fórmulas de financiación de vehículos depreciados.

Decimoquinta.

Se crea una Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Competitividad, que se reunirá con una periodicidad a decidir, y con el objetivo de velar por el cumplimiento por ambas partes de lo recogido y acordado en el Acuerdo y en el Acta de 29 de enero de 2013.

a) Flexibilidad: entre otros para discutir el funcionamiento del banco de días, calendario de mantenimiento, implantación del turno de fin de semana, etc.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

b) Costes: entre otros el funcionamiento del nuevo sistema de clasificación profesional, definir los criterios de retribución a los que se refiere el apartado de retribuciones, etc.

c) Empleo: entre otros, seguimiento de la conversión de temporales a fijos y fijos discontinuos, analizar necesidades productivas en relación con la contratación temporal que puedan requerir la superación del 15%.

d) Productividad y jornada de trabajo.

Decimosexta.

Ambas representaciones se comprometen a negociar las condiciones del calendario "24 por 7" en los departamentos de mantenimiento, así como en las áreas donde resulte necesario para la realización de actividades de TPM, con la voluntad de alcanzar un acuerdo en abril de 2017.

Si al final de abril de 2017 no se hubiera llegado a un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a mediación ante la autoridad laboral.

Decimoséptima.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta 4 años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

b) Las reducciones de jornada a las que el trabajador tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.

Decimoctava.

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

Decimonovena.

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

ANEXO Nº 1.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (Aspectos fundamentales y análisis, determinación o 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, 3 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:

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, basado en la actividad 110 MTM, para los trabajos y tareas sujetas a control de actividad medida y su equivalente para las restantes, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas del "vídeo", 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 "vídeo" y MTM.

Se observarán las siguientes normas de actuación:

1. "Vídeo" (técnica de observación):

El uso del "vídeo" en ningún momento puede entenderse como instrumento de vigilancia sobre los movimientos del trabajador, sino sustitutorio o complementario del de la observación directa de los cronoanalistas para la determinación de los métodos y tiempos, e incluso como una garantía más para los trabajadores en orden a la comprobación por parte de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos respecto a las aplicaciones de MTM. La técnica del "vídeo" 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 vídeo.

2. MTM:

En las implantaciones colectivas derivadas de la aplicación de las técnicas MTM, se facilitarán a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos amplia información y explicación previas, aplicándose a los trabajadores afectados períodos de adaptación de 2 semanas. La reunión que se convoque al efecto deberá celebrarse con una antelación mínima de 2 semanas a la implantación correspondiente, salvo que, previo acuerdo con la Comisión de Métodos y Tiempos, se establezca un plazo de 1 semana.

En las implantaciones individuales se dirigirá comunicación previa a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos, y se aplicarán períodos de adaptación de 2 semanas.

Transcurridas 4 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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:

$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$	$A_o =$ Actividad observada
	$A_n =$ Actividad normal
	$T_o =$ Tiempo observado
$T_n = (A_o \cdot T_o) / A_n$	$T_n =$ 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% sobre el valor final del tiempo asignado al ciclo de trabajo.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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

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

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

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

4. Asimismo, podrá pasarse de relevos a pausas por línea, sección o módulo, por decisión de la dirección previamente comunicada al Comité de Empresa y preavisada a los trabajadores en el inicio de la jornada en que se ponga en marcha la modificación (por correo electrónico a las Secciones Sindicales durante la primera hora del turno), que será válida durante toda la jornada.

También podrá pasarse de pausas a relevos por zonas dentro de cada planta por decisión de la dirección, informando previamente a la representación de los trabajadores si bien el preaviso mínimo será de 1 semana siempre que no se trate de cambios reales de equilibrado.

Los horarios orientativos de las pausas serán:

- Turno de mañana: 07.30, 11.00 y 12.30 h.
- Turno tarde: 16.00, 20.00 y 21.00 h.
- Turno noche: 23.30, 03.00 y 04.30 h.

5. A partir del lanzamiento del nuevo producto en 2014, se aplicará 1 minuto de reducción en los 2 relevos o pausas de 11 minutos, que pasarán a ser de 10 minutos. Como compensación de este tiempo, se añadirá 1 día al banco de días.

6. Para el turno de producción de 8 a 17 se mantendrán las actuales condiciones del XVII Convenio en cuanto a pausas y relevos, aplicándose únicamente la reducción de los 17 minutos en tiempo ciclo con la compensación a la que se refiere el segundo párrafo del art. 36 del presente Convenio.

7. Para el centro de Montcada se adecuará una situación equivalente a la pactada.

Sección 6ª. Tiempos inactivos.

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

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

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

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

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



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 15 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### Sección 8ª. Determinación del rendimiento.

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

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

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

$$\text{htc} = \text{hpr} - (\text{hta} + \text{hd} + \text{hpa} + \text{hpn})$$

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 Hh alcanzados por la unidad de medida del rendimiento la totalidad de los Hh acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se haya señalado el defecto. En el caso de que el rechazo se produjere en una de las distintas líneas por las que circula la pieza, únicamente se deducirán los Hh que correspondan a la línea o unidad de medida en que se haya ocasionado el defecto.

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

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Identificación del trabajador.
- Fecha y turno.
- Identificación de piezas y fase a realizar.
- Clasificación de las piezas fabricadas (aceptadas o rechazadas, defectuosas imputables o no al trabajador).

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- 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 art. 29 del presente Convenio colectivo, será de 0,38 EUR (para el año 2016), por todas las horas ordinarias de presencia del mes, incluyéndose a estos exclusivos efectos las de absentismo derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable.

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

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

1. Se establecen 2 Comisiones Mixtas Paritarias de Métodos y Tiempos: 1 para el centro de trabajo de Zona Franca y otra para el de Montcada.
2. Los representantes de los trabajadores que los respectivos Comités de Empresa designen para formar parte de dichas Comisiones Mixtas Paritarias de Métodos y Tiempos recibirán una formación en técnicas MTM equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones (esta formación se impartirá exclusivamente a los representantes de los trabajadores en dicha Comisión que no la hayan recibido); así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos.
3. La empresa facilitará a la Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos la información y el tiempo debidos para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su función.
4. En el caso de reclamaciones de los trabajadores, la mencionada Comisión podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreos, cronometrajes, sistema LAPSO, MTM-1, video, etc.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

5. La Comisión Mixta Paritaria de Métodos y Tiempos estará integrada por los siguientes miembros:

a) Por la representación de los trabajadores:

Para el centro de trabajo de Zona Franca: 4 titulares y 2 suplentes, elegidos por el Comité de Empresa de Zona Franca de entre sus componentes.

Para los temas propios de dicha Comisión que afecten exclusivamente a la planta de transmisiones se sustituirá la representación de los trabajadores nombrada por el Comité de Empresa de Zona Franca, por otra, integrada por 3 miembros, elegidos igualmente por el Comité de Empresa de Zona Franca de entre sus componentes, y que pertenezcan a la planta de transmisiones.

- Para el centro de trabajo de Montcada: 3 titulares, elegidos por el Comité de Empresa de Montcada de entre sus componentes.

b) Por la representación de la dirección: Igual número de titulares y suplentes, para cada centro, y designados libremente por la dirección.

6. La documentación correspondiente a los estudios técnicos de métodos y tiempos estará a disposición de los trabajadores y de la Comisión Mixta Paritaria, para su consulta, en poder de los mandos directos o de la oficina de métodos y tiempos.

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 1 vez al mes. Trimestralmente realizará un análisis de actividades.

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

ANEXO Nº 2.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (Valoración de puestos de trabajo).

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

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

2. Manuales de valoración: Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos Manuales de valoración; 1 de ellos para los puestos de trabajo de operarios (incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza laboral siderometalúrgica), y el otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza laboral siderometalúrgica).

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

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

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

a) Capacidad y conocimientos:

- Instrucción.

- Experiencia.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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 de han tenido en cuenta los siguientes factores o criterios:

a) Capacidad y conocimientos:

- Instrucción.

- Experiencia.

- Iniciativa.

b) Esfuerzos aportados:

- Físico.

- Mental.

- Visual.

c) Responsabilidad sobre:

- Errores.

- Datos confidenciales.

- Trato con terceros.

- Trabajo de terceros.

d) Condiciones:

- Ambiente de trabajo.

- Riesgos inevitables.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Los manuales de valoración de puestos de trabajo que se vienen ya aplicando y se acompañan, señalados como apéndices números 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:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto (puntos)</u>	<u>Grupo de valoración</u>
Hasta 133	1
De 134 a 152	2
De 153 a 171	3
De 172 a 190	4
De 191 a 209	5
De 210 a 228	6
De 229 a 247	7
De 248 a 266	8
De 267 a 285	9
De 286 a 304	10
De 305 a 323	11
De 324 a 342	12
De 343 a 361	13
362 o más	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 art. 14 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

<u>Puntuación total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa</u>	<u>Grupo de tarifa cotización a la Seguridad Social</u>
<b>A) Grupo profesional de operarios:</b>	
Profesionales de oficio, especialistas y peones	-
Hasta 45 puntos	10
De 46 a 105 puntos	9
106 o más puntos	8
Subaltermos:	-
Todos los puestos	6
<b>B) Grupo profesional de empleados:</b>	
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	3
Técnicos con titulación reconocida por la dirección:	-
Titulados superiores	1
Titulados medios	2

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Sección 3ª Comisión Mixta Paritaria de valoración de puestos de trabajo.

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

ANEXO Nº 3.

## REGLAMENTO DE 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.

### 2. Reglamento de promoción:

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

a) Pertener 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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 psicofísica 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 psicofísicas 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

2.4 Tribunal calificador: El Tribunal calificador de cada centro de trabajo estará compuesto por 1 moderador, con voto de calidad, nombrado por la dirección, y por otros 6 miembros. 3 de éstos serán elegidos por el Comité de Empresa de entre sus componentes (1 por cada una de las 3 candidaturas más representadas en el citado órgano de representación unitaria de los trabajadores), y los otros 3 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 psicotécnicas.
- c) Examen de conocimientos básicos y específicos.
- d) Examen práctico.

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

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

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

Las pruebas psicotécnicas 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 psicotécnicas 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 establecen las siguientes preferencias para la adjudicación de plaza:

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

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

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

- La declaración de "apto sin plaza" en algún concurso-oposición de iguales características al convocado dará derecho a ocupar la vacante en el orden de preferencia marcada en el concurso; si hubieren transcurrido más de 2 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: 3 meses.
- Puestos de grado del 10 al 12: 4 meses.
- Puestos de grado 13 y superiores: 6 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 12 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 sigue en el orden de preferencia o puntuación, que pasará a iniciar un idéntico período de formación, adaptación y consolidación en el momento de su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

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

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

### 2.9 Procedimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 tabloneros de anuncios del centro de trabajo afectado con una antelación no inferior a 7 días. Se efectuará un único llamamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

REGLAMENTO DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS. (1ª hoja anexa).

PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN. (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.
  - Secretarías/os de dirección.
  - Cajeros.
  - Chóferes de dirección.
  - Conserjes, ordenanzas, porteros, vigilantes y guardas jurados.

REGLAMENTO DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS. (2ª hoja anexa).

BAREMOS DE PUNTUACIÓN Y PONDERACIÓN.

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.

1 grado menos: valor 0,9.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

2 grados menos: valor 0,8.

3 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 Nº 4.

JORNADAS ESPECIALES EN DÍAS 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 carrocerías (Zona Franca): 2 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos y 1 mando.
- Mantenimiento pintura (Zona Franca): 2 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos y 1 mando.
- Mantenimiento montaje (Zona Franca): 2 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos y 1 mando.
- Mantenimiento general (Zona Franca): 2 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos, 1 técnico y 1 mando.
- Mantenimiento transmisiones (Zona Franca): 1 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos.
- Mantenimiento estampación (Montcada): 2 eléctrico/electrónico, 2 mecánicos y 1 mando.
- Supervisión y seguimiento obras e instalaciones: 2 técnicos.
- Útiles y troqueles en prensas (Montcada): 2 matriceros, 2 maquinistas, 1 inspector y 1 mando de matricería.
- Tratamientos térmicos (Zona Franca): 4 operarios.
- Central proceso de datos : 2 operadores.

Ensayos y pruebas de vehículos y componentes: 4 operarios.

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

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

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

e) Los trabajadores que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de 1 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 4 semanas después.

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

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

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

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 158,96 EUR (para el año 2016).



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 Nº 4 BIS.

SERVICIOS DE MANTENIMIENTO.

Primero. Tareas a realizar en régimen de jornadas especiales y arrancadas en las áreas de mantenimiento:

a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera por su naturaleza.

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 (arrancadas) o parada de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo.

d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.

e) Reparaciones definitivas que no se hayan podido llevar a cabo durante los procesos productivos.

f) Aplicación de acciones de mejora o correctivas, sustitución planificada de elementos, inspecciones, calibración de instalaciones a máquina parada, modificaciones generadas por cambios de equilibrados productivos, así como la asistencia al resto de departamentos en instalaciones paradas.

g) Vigilancia y reparación de instalaciones durante los procesos productivos. En este caso, y con el objetivo de simultanear estas tareas con la adecuada realización de los trabajos típicos de JE o arrancadas indicados en los puntos anteriores, se deberá contemplar un número adecuado de plantilla en función de la carga prevista.

Segundo. Condiciones para su aplicación.

2.1 Equipos de trabajo:

Los equipos de trabajo de mantenimiento se establecerán en función de los turnos de producción a los que den soporte siendo de aplicación el presente acuerdo independientemente del escenario productivo vigente en cada momento. En una situación de tres turnos de mantenimiento, dichos equipos trabajarán en turnos rotativos quincenales con la secuencia mañana, noche y tarde y en una situación de 4 turnos la secuencia sería de MM-MM-NN-TT.

2.2 Jornadas especiales (JE) durante los fines de semana.

Las jornadas especiales son jornadas de trabajo realizadas en sábados y/o domingos en turno de mañana y con el límite de una por trabajador y fin de semana.

Los equipos de trabajadores que realicen el turno de mañana cubrirán los sábados productivos.

La JE podrá ser ubicada en cualquier fin de semana siempre y cuando se cumpla con los descansos mínimos entre jornadas. Como ejemplo, para una rotación de turnos quincenal de 2 semanas de mañana, 2 semanas de noche y 2 semanas de tarde (MMNNTT), la JE podrá ser ubicada en:

- El domingo cuando el turno pasa de tarde a mañana.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- El sábado o domingo cuando el turno pasa de mañana a mañana.
- El sábado o domingo cuando el turno pasa de mañana a noche.

Con la salvedad del fin de semana cuando pasa el turno de tarde a mañana, las JE estarán ubicadas en sábado, o en domingo en caso que se convoque un sábado productivo, pudiendo coincidirle a un trabajador en un mismo fin de semana sábado productivo y JE.

Cuando coincidan festivos en fin de semana sólo se realizará Jornada especial en los días no festivos. El domingo no tiene consideración de festivo a estos efectos.

Los fines de semana que contemplen un festivo (el viernes anterior o el lunes posterior), sólo se trabajará el sábado si el festivo es lunes y sólo se trabajará el domingo si el festivo es viernes.

El fin de semana anterior al primer lunes del periodo vacacional individual no se realizará JE.

### 2.3. Jornadas durante domingos noche y festivos intrasemanales noche (arrancadas).

Las arrancadas son jornadas de trabajo realizadas en domingos y festivos intrasemanales noche.

La arrancada podrá ser ubicada en cualquier domingo noche y festivo intrasemanal noche siempre y cuando se cumpla con los descansos mínimos entre jornadas. Como ejemplo, para una rotación de turnos quincenal de 2 semanas de mañana, 2 semanas de noche y 2 semanas de tarde (MMNNTT), la arrancada podrá ser ubicada en:

- El domingo noche cuando el turno pasa de mañana a noche.
- El domingo noche cuando el turno pasa de noche a noche.
- Cualquier festivo intrasemanal noche en el turno de noche.

En un mismo fin de semana le puede coincidir a un trabajador sábado productivo y arrancada.

Para un mismo trabajador, una JE no podrá ser ubicada en domingo en caso de tener una arrancada en el domingo noche.

### 2.4. Cuadrante anual:

Las jornadas especiales en fin de semana y arrancadas se realizaran a través de un cuadrante anual con un número de personas por equipo en función de las necesidades y plantilla de cada departamento.

A cada trabajador se le podrán asignar por cuadrante anual un máximo de 23 jornadas entre jornadas especiales y arrancadas.

El número máximo de fines de semana dedicados por cada trabajador a jornadas especiales, arrancadas o sábados productivos en cuadrante no será mayor a 23 durante el año, teniendo en cuenta que no podrán ser más de 4 en un periodo de 6 semanas consecutivas, incluido el fin de semana cuando el turno pasa de noche a tarde.

En cuanto a los sábados productivos será de aplicación lo regulado en el anexo 12 del vigente Convenio colectivo.

Las jornadas especiales y arrancadas son de obligada asistencia, debiendo el trabajador justificar su ausencia adecuadamente.

El cuadrante anual de jornadas especiales, arrancadas y vacaciones será definido una semana después de la publicación oficial del calendario laboral. Este cuadrante definirá la composición de los equipos, y se entregará a la representación de los trabajadores para su validación.

Los equipos de trabajo estarán compuestos por los trabajadores que ocupen los puestos de reparador, técnico reparador, supervisor o técnico de proyectos y mantenimiento de los departamentos de mantenimiento e ingeniería de manttº indicados en el punto 2 de las consideraciones finales de este acuerdo. Los cuadrantes incorporarán un colectivo de trabajadores de soporte formado principalmente por los departamentos de ingeniería de mantenimiento, cuya misión será apoyar o reforzar puntualmente los equipos de manttº en las jornadas especiales y arrancadas.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Los equipos de soporte de ingeniería de manttº podrán no tener asignados previamente en cuadrante la asignación de las JE, arrancadas o apoyos puntuales a los turnos de manttº. Dichas asignaciones serán comunicadas a los trabajadores con un preaviso de 7 días naturales. Dichos cambios de horarios y turnos estarán condicionados a los límites legales establecidos en el estatuto de los trabajadores. El objetivo de dichos equipos (aparte de los derivados de su propia responsabilidad) es la de apoyar de manera puntual a los diferentes turnos de manttº cubriendo las ausencias de alguno de los trabajadores previstos por cuadrante tanto en jornadas especiales como en arrancadas. En todo caso, a estos equipos les serán de aplicación los presentes acuerdos independientemente del trabajo que realicen, bien sea el suyo propio o el de apoyo a los turnos de manttº.

La dirección autorizará cambios de rotación (permutas) que puedan acordarse voluntariamente entre los trabajadores de la misma profesión o especialidad.

Cuando por necesidades productivas se requiera cambiar de turno/equipo a un trabajador con el cuadrante ya fijado, se le reasignará su cuadrante teniendo en cuenta las limitaciones que establece el presente acuerdo, así mismo se le respetarán los días de descanso individual solicitados y su periodo vacacional anteriores al cambio. La dirección lo comunicará al empleado afectado y a la representación de los trabajadores con un preaviso mínimo de 7 días naturales.

### 2.5. Compensaciones:

Se compensará al trabajador por cada jornada efectiva de trabajo en régimen de jornadas especiales y arrancadas en los supuestos contemplados en el presente acuerdo, con:

- 158,96 EUR, las primeras 12 jornadas y con 183,40 EUR el resto. (Para el año 2016).
- 1 día de descanso.

El abono de dicha compensación compensa suficientemente los gastos por desplazamiento de los trabajadores en las jornadas especiales y arrancadas en las que la empresa no facilitará servicio de autocares.

Cualquier tipo de ausencia sobre las JE y/o arrancadas establecidas en cuadrante no devengará derecho a la compensación económica y tampoco a la jornada de descanso. Si por razón de enfermedad, accidente o licencia reglamentaria, un trabajador no completa las 8 horas de trabajo de una JE y/o arrancada, la compensación económica no se verá afectada por la reducción proporcional así como tampoco se verá afectado el día completo de descanso individual.

No será de aplicación para este colectivo, el apartado de compensaciones por sábado productivo regulado en anexo 12 del vigente Convenio colectivo y se aplicará una compensación de 158,96 EUR (para el año 2016) más 1 día de descanso por sábado productivo trabajado.

Los trabajadores que ocupan en la actualidad uno de los puestos de trabajo de los diferentes equipos de trabajo vinculados a los departamentos de mantenimiento e ingeniería de mantenimiento y que cobran provisionalmente el plus de manttº, generarán el derecho a percibir una compensación económica de 134,86 EUR al mes (para el año 2016) en 12 pagas anuales.

Los trabajadores que en un futuro se incorporen a los departamentos, equipos y puestos antes mencionados, generarán el derecho a percibir dicha compensación económica en las mismas condiciones que los trabajadores actuales.

Esta compensación dejará de percibirse sólo y exclusivamente cuando el trabajador deje de pertenecer y formar parte de los departamentos mencionados.

### 2.6. Descansos:

Los descansos individuales de cada trabajador no están señalados en el cuadrante por lo que cada trabajador podrá disfrutar de dichos descansos mediante la aplicación de las normas siguientes:

2.6.1 Cada departamento de manttº asumirá cada día, turno y equipo, una cobertura mínima para descansos individuales que se establece en el menor de estos 2 indicadores:

- 25 % de la plantilla por turno y equipo.
- 2 trabajadores por turno y equipo.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

2.6.2 Dichas coberturas cubren y afectan no sólo a los descansos individuales por trabajo en JE y/o arrancadas sino también a otros descansos individuales que pudieran existir de cualquier tipo como los descansos por sábado productivo y los descansos por diferencias entre la jornada individual e industrial (floatings), no siendo de aplicación para este colectivo la norma de actuación reflejada en el anexo 11 del vigente Convenio colectivo.

2.6.3 Los días de descanso serán en jornadas completas de 8 horas sin merma económica en ningún concepto salarial.

2.6.4 Una vez establecido el cuadrante anual, las fechas de descanso podrán ser elegidas por los trabajadores con 7 días de antelación con la única limitación de las cuantías establecidas en este apartado y en orden estricto de solicitud.

2.6.5 Si, por cualquier circunstancia, un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetarán los días de descanso solicitados y autorizados previamente.

2.6.6 En el caso de que los días de descansos solicitados coincidieran con expedientes de regulación de empleo, situaciones de incapacidad temporal o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.

2.6.7 Los trabajadores no podrán acumular más de 10 días de descanso individual generados por trabajar en JE, arrancadas o sábados productivos. Una vez superada esta cantidad, el trabajador tendrán un plazo de 1 mes hábil de trabajo para disfrutar el exceso sobre los 10 días de descanso en las condiciones determinadas en este acuerdo.

2.6.8 Hay periodos en los que la posibilidad de los trabajadores de ubicar cualquier tipo de descanso individual está limitada. Dichos días o periodos y limitaciones son:

- Las JE y arrancadas: no es posible ubicar descansos individuales. La dirección autorizará cambios de rotación (permutas) que puedan acordarse voluntariamente entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

- Las 3 semanas anteriores y las 3 posteriores de la parada técnica de verano: la cobertura se reduce y pasa a ser de 1 trabajador por día y turno.

- Paradas técnicas de verano, Navidad y Semana Santa: en las paradas técnicas de Navidad y Semana Santa no es posible ubicar descansos individuales. Sólo en el caso de la parada técnica de verano y por todo el periodo, será posible ubicar 1 día de descanso por trabajador no siendo posible que coincidan 2 o más peticiones de ausencia en un mismo día y/o turno. La petición será realizada con 7 días de antelación.

Tercero. Consideraciones finales:

1. Cobertura médica: Durante las JE y arrancadas se dispondrá de cobertura sanitaria tanto en el centro de trabajo de Montcada como en el de Zona Franca. Para el servicio de ambulancia se estará a lo previsto en el procedimiento de urgencia definido en cada centro de trabajo.

2. Áreas afectadas: este acuerdo sustituye el que para mantenimiento carrocerías, mantenimiento pintura y plásticos, mantenimiento montaje, mantenimiento general, mantenimiento power train/tratamientos térmicos y mantenimiento estampación, se establecía en el anexo 4 del vigente Convenio colectivo, sin afectar al resto de dependencias mencionadas en dicho anexo.

3. Movilidad del tiempo del bocadillo: en el caso de necesidad organizativa de las áreas arriba mencionadas se podrá desplazar el tiempo de bocadillo de forma voluntaria, con una compensación de 5 EUR.

4. Para realizar la parada de instalación en jornadas de flexibilidad se prolongará voluntariamente la jornada de algunos trabajadores con una compensación correspondiente al valor de las horas extraordinarias, la correspondiente dieta y los gastos por desplazamiento.

5. Se establece un sistema voluntario de solape entre turnos. El turno entrante llegará con el tiempo que sea necesario antes de la finalización de la jornada del turno saliente. El objetivo es minimizar el impacto que pueda tener el cambio de turno en la actividad diaria.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

6. Se establecerá un sistema rotativo para la realización de las paradas técnicas a través de cuadrantes en función de las especialidades profesionales, que contemple preferentemente la voluntariedad existente en cada departamento y los criterios recogidos en el vigente Convenio colectivo.

7. Todos los conceptos económicos incluidos en este acuerdo serán revisables en los términos que establezca en cada momento el Convenio colectivo para el resto de los conceptos salariales.

8. Se deberá constituir una mesa de trabajo que pueda abordar la problemática de la disponibilidad para la atención de imprevistos que se puedan producir en la planta cuando no hay un turno de manttº disponible (sábados tarde y noche, domingos tarde y festivos).

9. El plus de productividad regulado en el primer párrafo del artículo 36 del vigente Convenio colectivo no será abonado a aquellos trabajadores que cobren la compensación económica regulada en el 5º párrafo del punto 2.5 del presente acuerdo.

10. En el turno de noche y en los periodos de parada técnica, los trabajadores deberán tener las mismas condiciones que un día laborable de los turnos de mañana y tarde en cuanto a servicio de autocares o servicio de bocadillo. En caso de que por cuestión de volumen de plantilla no sea viable dichos servicios será de aplicación compensaciones económicas por kilómetros (marcadas en convenio) y bocadillo (desayuno=3,5 EUR).

11. En las JE y arrancadas, en caso que no haya servicio de bocadillo, se establece una compensación económica por jornada trabajada de 3,5 EUR.

12. Mantenimiento troqueles: será de aplicación el acuerdo de febrero de 2006 hasta que haya un nuevo acuerdo. Dicho acuerdo será negociado entre la dirección y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Montcada.

13. La dirección se compromete a que en las circunstancias genéricas actuales de producción (volúmenes, mix, etc.) mantendrá el mismo número de trabajadores asignados a los equipos de mantenimiento e Ingeniería de manttº que a día de la firma del presente acuerdo (186).

Si las circunstancias productivas variasen, la dirección valorará las nuevas necesidades y aplicará las adecuaciones que procedan, una vez expuestas y razonadas las mismas al Comité de Empresa.

14. Se limitará la subcontratación en los departamentos de mantenimiento al mínimo necesario. En caso de que las circunstancias productivas requirieran la necesidad de más plantilla, se priorizarán (siempre que sea posible) los recursos propios. La empresa informará y razonará ante el Comité de Empresa, en cada momento todos los nuevos supuestos de subcontratación.

Las tareas susceptibles de subcontratación en las áreas de mantenimiento afectadas por el presente acuerdo son:

- Servicios generales, revisiones y operaciones legales, engrases, vigilancias, equipos de refrigeración, calderas y limpiezas técnicas de las plantas según su especialidad.

- Pulmones de carrocerías y montaje,

- Robótica (preventivos y reparación en bancos) en la planta de pintura,

- Máquinas de carga de fluidos y bancos de la planta de montaje.

- Hornos de tratamientos en power train.

No se incluyen aquellos casos en que se necesite la asistencia especializada ante problemas fuera del alcance de nuestros equipos o la ejecución por empresas autorizadas por requerimiento legal.

15. El acuerdo ha sido ratificado por los trabajadores a través de un referéndum realizado el pasado 12 de abril de 2012 y que estaba previsto en el punto 17 de los preacuerdos de fecha de 23 de marzo de 2012.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

ANEXO Nº 5.

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE OPERARIOS (DEFINITIVAS 2016).

Vigencia 01.01.2016-31.03.2017.

Grado de valoración	Retribución anual (a actividad 100)	Salario calificación mensual	Gratificaciones reglamentarias Importe unitario	Importe horas extras (1)	Suplemento trabajo nocturno (2)
1	26.568,40	1.949,47	1.587,38	17,86	2,64
2	27.229,32	1.998,41	1.624,20	18,31	2,71
3	27.820,58	2.042,20	1.657,09	18,71	2,77
4	28.272,14	2.075,61	1.682,41	19,01	2,81
5	28.909,02	2.122,78	1.717,83	19,44	2,87
6	29.485,62	2.165,47	1.749,99	19,83	2,93
7	30.103,66	2.211,46	1.783,07	20,24	3,01
8	30.920,84	2.271,72	1.830,10	20,79	3,10
9	31.772,46	2.334,77	1.877,61	21,36	3,20
10	33.268,26	2.445,52	1.961,01	22,37	3,36
11	35.586,72	2.617,18	2.090,28	23,93	3,60

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 retributivas del mes.
- C: Nº horas laborables teóricas anuales.
- D: Nº horas laborables teóricas de vacaciones al año.

Nota: Se aplicarán importes negativos si así resultan.

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:

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

(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 22.00 y las 06.00 horas.

ANEXO Nº 6.

TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE EMPLEADOS (DEFINITIVAS 2016).

Vigencia 01.01.2016-31.03.2017.

Grado de valoración	Retribución anual	Salario de calificación mensual	Gratificaciones reglamentarias importe unitario	Importe hora extra (1)	Suplemento trabajo nocturno (2)	Compensación jornada reducida (3)
1	23.676,20	1.687,66	1.712,14	16,46	2,48	6,73
	23.931,22	1.705,84	1.730,57	16,46	2,48	6,73
	24.256,80	1.729,05	1.754,10	16,46	2,48	6,73
2	24.265,76	1.729,69	1.754,74	16,87	2,56	6,95
	24.505,50	1.746,78	1.772,07	16,87	2,56	6,95
	24.847,36	1.771,15	1.796,78	16,87	2,56	6,95

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Grado de valoración	Retribución anual	Salario de calificación mensual	Gratificaciones reglamentarias importe unitario	Importe hora extra (1)	Suplemento trabajo nocturno (2)	Compensación jornada reducida (3)
3	24.856,92	1.771,83	1.797,48	17,28	2,63	7,22
	25.187,12	1.795,37	1.821,34	17,28	2,63	7,22
	25.470,06	1.815,54	1.841,79	17,28	2,63	7,22
4	25.472,02	1.815,68	1.841,93	17,71	2,70	7,52
	25.757,22	1.836,01	1.862,55	17,71	2,70	7,52
	26.091,50	1.859,84	1.886,71	17,71	2,70	7,52
5	26.105,82	1.860,86	1.887,75	18,15	2,76	7,76
	26.475,14	1.887,19	1.914,43	18,15	2,76	7,76
	26.745,60	1.906,47	1.933,98	18,15	2,76	7,76
6	26.758,50	1.907,39	1.934,91	18,60	2,82	8,05
	27.132,36	1.934,04	1.961,94	18,60	2,82	8,05
	27.482,34	1.958,99	1.987,23	18,60	2,82	8,05
7	27.550,10	1.963,82	1.992,13	19,15	2,94	8,35
	28.131,14	2.005,24	2.034,13	19,15	2,94	8,35
	28.727,02	2.047,72	2.077,19	19,15	2,94	8,35
8	28.968,72	2.064,95	2.094,66	20,14	3,10	8,94
	29.597,30	2.109,76	2.140,09	20,14	3,10	8,94
	30.234,16	2.155,16	2.186,12	20,14	3,10	8,94
9	30.495,80	2.173,81	2.205,04	21,20	3,28	9,50
	31.181,32	2.222,68	2.254,58	21,20	3,28	9,50
	31.898,44	2.273,80	2.306,42	21,20	3,28	9,50
10	32.294,58	2.302,04	2.335,05	22,45	3,51	10,20
	33.217,04	2.367,80	2.401,72	22,45	3,51	10,20
	34.228,16	2.439,88	2.474,80	22,45	3,51	10,20
11	34.613,22	2.467,33	2.502,63	24,06	3,73	11,05
	35.601,34	2.537,77	2.574,05	24,06	3,73	11,05
	36.741,80	2.619,07	2.656,48	24,06	3,73	11,05
12	37.511,10	2.673,91	2.712,09	26,08	4,08	11,95
	38.711,58	2.759,49	2.798,85	26,08	4,08	11,95
	39.895,52	2.843,89	2.884,42	26,08	4,08	11,95
13	40.928,66	2.917,54	2.959,09	28,45	4,50	13,58
	42.556,44	3.033,58	3.076,74	28,45	4,50	13,58
	44.263,08	3.155,24	3.200,10	28,45	4,50	13,58
14	45.522,36	3.245,01	3.291,12	31,65	5,08	15,25
	47.365,74	3.376,42	3.424,35	31,65	5,08	15,25
	49.280,10	3.512,89	3.562,71	31,65	5,08	15,25

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: N° horas laborables no retributivas del mes.
- C: N° horas laborables teóricas anuales.
- D: N° horas laborables teóricas de vacaciones al año.

Nota: Se aplicarán importes negativos si así resultan.

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:

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

- (1) Las horas extraordinarias se abonarán todas al valor único, señalado para cada grupo de valoración.
- (2) Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas.
- (3) Los importes indicados, convenidos expresamente a tanto alzado, serán abonados a quienes correspondan por aplicación de lo pactado en el texto del Convenio.

## ANEXO Nº 7.

### REGULACIÓN DE VIAJES Y DIETAS NACIONALES.

#### 1. Permiso para la iniciación de viaje:

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

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

Procederá cumplimentar la solicitud de permiso para iniciación de viaje cuando el desplazamiento previsto a efectuar en vehículo particular al servicio de la compañía rebase el ámbito territorial de la región y, en todo caso, cuando el viaje obligue a pernoctar en población distinta a la en que se halle ubicado el centro de trabajo o el domicilio del trabajador. Quedarán tan sólo excluidos de cursar dicha solicitud los delegados o promotores de ventas adscritos a la dirección del área comercial nacional.

#### 2. Viajes:

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

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

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

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

- Si la salida se efectúa después de las 15.00 o 22.00 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena, respectivamente.

- Si el regreso tiene lugar antes de las 14.00 o 21.00 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 2 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 fuese 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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

#### 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 1 semana, las notas de liquidación (provisional o definitiva) de gastos deberán enviarse semanalmente, sin perjuicio de la regularización final que proceda a la vista de las reposiciones dinerarias que hayan podido efectuarse.

##### a) Locomoción:

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

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

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

En lo referente a coches de alquiler, la dirección de relaciones públicas gestionará cualquier tipo de asuntos relacionados con este servicio (tarjetas, reservas, etc.).

##### b) Alojamiento:

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

##### c) Manutención:

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

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

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

##### d) Otros gastos:

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

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

##### e) Presentación de las hojas de gastos:

La aprobación de las hojas de gastos correrá a cargo de los directores respectivos.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 Nº 8.

### REGLAMENTO DE CRÉDITOS PARA VIVIENDA.

#### Artículo 1. Sustitución de la obligación.

Esta empresa, sin renunciar a construir las viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el art. 15 de la Orden de 1 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Artículo 5. Personal con derecho a solicitar préstamos.

Tendrán derecho a solicitar de la dirección de la empresa un préstamo para adquirir, construir una vivienda subvencionada o reformar su vivienda habitual, todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de 2 años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

- a) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- b) Productores que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de 10 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 10 años y se amortizarán anualmente a razón de un 10%, cuya cantidad podrá dividirse en 12 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 3% anual en los primeros 7.000 EUR solicitados y del Euribor, con revisión anual, en los 5.000 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 15 del presente reglamento, la empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Artículo 11. Tramitación.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### 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 Nº 9.

#### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DURANTE LA SITUACIÓN LEGAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL NO DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

A) En los casos de incapacidad temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja expedido por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará a los operarios incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, desde el día de baja que corresponda, de conformidad con lo estipulado en los párrafos siguientes, hasta la fecha de alta o hasta que se declare la invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y la 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, tal y como se especifica en los párrafos siguientes.

En la primera baja dentro del año natural, se abonará el complemento mencionado en el apartado anterior hasta el 90% de la retribución neta. A partir de la segunda baja, se abonará el complemento hasta el 75% de la retribución neta durante los primeros 16 días, y hasta el 90% a partir del decimoséptimo día.

En los supuestos de enfermedad grave que represente un riesgo vital, a criterio médico, o ingreso en unidad de cuidados intensivos durante más de 24 horas, se abonará hasta el 100% de la retribución neta desde el primer día de la baja.

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

1. La notificación de la situación de incapacidad temporal deberá hacerse al departamento de relaciones laborales o, en su defecto, al respectivo jefe laboral, dentro de las 8 horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

2. El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del departamento de relaciones laborales dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los 2 días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.

3. No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirán efecto el citado documento oficial de baja, la justificación del servicio médico de la empresa o la del facultativo designado por ésta.

4. Si la dirección de la empresa lo estimare conveniente, el trabajador en situación de incapacidad deberá someterse a examen del servicio médico o facultativo designado, sea en el consultorio de la empresa sea en el propio domicilio del trabajador.

5. Durante la situación de incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el departamento de relaciones laborales de la empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de 2 días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

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

ANEXO Nº 10.

### FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES.

El presente anexo tiene por objeto la regulación de las relaciones entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores en materia de formación continua.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores manifiestan que la formación continua del personal es un aspecto de atención prioritaria, con las finalidades de:

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

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

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

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

Se constituirán comisiones de formación a nivel de centro de trabajo con las funciones que más abajo se describen.

#### 1. Del Plan de Formación.

##### 1.1 Fase de preparación del Plan.

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### 1.2 Fase previa a la ejecución del Plan.

Posteriormente a la aprobación definitiva del Plan por parte de la dirección, los representantes de los trabajadores recibirán por escrito la siguiente información:

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

### 1.3 Fase de aplicación del Plan.

Además de la información legalmente establecida, los representantes de los trabajadores recibirán detalle de las acciones subvencionadas por las Instituciones, en cuanto se produzcan las eventuales aprobaciones de los expedientes presentados por la dirección.

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

### 1.4 Fase posterior a la ejecución del Plan.

Los representantes de los trabajadores recibirán la siguiente información:

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

### 1.5 Informe de los representantes de los trabajadores.

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

### 1.6 Información a los trabajadores.

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

## 2. De las comisiones de seguimiento.

Las comisiones de formación en la empresa serán 2: la del centro de Zona Franca y la del centro de Montcada.

### ANEXO Nº 11.

#### NORMA DE ACTUACIÓN PARA EL DISFRUTE INDIVIDUAL DE DÍAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA Y DESCANSOS POR APLICACIÓN DE DÍAS FLEXIBLES.

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

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

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

1. Los días de disfrute serán en jornadas completas de 8 horas y 3 minutos, sin merma económica en ningún concepto salarial y no compensables económicamente en ningún caso.
  2. Las solicitudes serán presentadas por escrito en los impresos habituales al mando respectivo, que firmará acuse de recibo.
  3. La lista con el calendario de disfrute individual de cada año estará a la vista de todos los trabajadores del departamento, línea, sección o módulo.
  4.
    - 4.1 Para el disfrute el cómputo será el turno, módulo línea o departamento.
    - 4.2 Las reglas concretas de disfrute serán:  
Como mínimo 1 persona por día y turno.  
Como máximo:
      - Un 5% de la plantilla en el supuesto de hasta 5 días de disfrute anual.
      - Incremento de un 0,5% de plantilla por cada día adicional, con un tope de 8% por departamento.
      - Hasta 2 trabajadores por módulo.
  5. 1 semana después de conocido el calendario laboral del año siguiente, los trabajadores podrán presentar solicitudes para las fechas que deseen, en un plazo máximo de 15 días.
  6. Cuando las solicitudes superen el tope de disfrute individual establecido en el punto 4, se procederá a sorteo en el plazo de 1 semana. Este sorteo se realizará en presencia de los interesados.
  7. Los trabajadores que no deseen elegir los días de disfrute inicialmente o los que no hayan sido agraciados por el sorteo, podrán elegir fechas con 7 días naturales de antelación a los días de disfrute con la única limitación de las cuantías establecidas y en orden estricto de solicitud.
  8. En los casos en que el trabajador tuviera que variar alguna fecha, avisará con 7 días de antelación al mando correspondiente para su nueva ubicación en el calendario.
  9. Si, por cualquier circunstancia, un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetará el día que el mismo haya decidido disfrutar.
  10. En el caso de coincidencia de la solicitud con expedientes de regulación de empleo, situaciones de incapacidad temporal o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.
  11. La dirección facilitará información mensual al Comité de Empresa de los días disfrutados por la plantilla, distribuidos por zonas/líneas o departamentos.
- B) Se predeterminarán por el trabajador con la publicación del calendario hasta 5 días de la siguiente forma:
- Los días de descanso serán de 8 horas y 3 minutos sin merma económica.
- Las reglas concretas para la determinación de estos días son las siguientes:
1. Una vez conocido el calendario laboral del año siguiente, los trabajadores deberán presentar solicitudes para las fechas que deseen, en un plazo máximo de 1 semana.
  2. Para el disfrute el cómputo será de un trabajador por módulo y turno.
  3. El trabajador determinará los días de forma continuada que elija disfrutar durante el año.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

4. En el supuesto de coincidir, se intentará permutar de mutuo acuerdo entre trabajadores dentro del módulo en una semana.

5. En el supuesto de no ser posible lo anterior se procederá a sorteo, con la finalidad de asignar continuamente los días que correspondan a cada trabajador en función de los que queden libres de asignación, siendo éstos definidos entre el Comité de Empresa y la dirección.

6. Este sorteo se realizará en el plazo de 1 semana en presencia de los interesados y la representación de los trabajadores.

7. En el caso de coincidencia de la solicitud con expedientes de regulación de empleo, situaciones de incapacidad temporal o permisos retribuidos, el trabajador podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.

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

C) El disfrute de los días de reducción de jornada ("floatings") quedará como en la actualidad racionalizándose la limitación por módulos de los días a los que se refiere el presente anexo, para compatibilizar la conciliación de los trabajadores y la producción diaria.

ANEXO Nº 12.

### FLEXIBILIDAD DE JORNADA.

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

1º. Se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de 15 sábados anuales por trabajador, así como la posibilidad de convocarlos por producto, planta o línea, en turno de mañana. En cualquier caso, los 12 primeros sábados tendrán el carácter de obligatorios, siendo voluntarios los 3 restantes.

Los 3 sábados anuales voluntarios pasarán a ser obligatorios a partir del momento en que la producción prevista según los planes de negocio de la compañía alcance 170.000 unidades, manteniéndose en caso contrario los 12 sábados obligatorios actuales.

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

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

Hasta 3 sábados productivos anuales podrán ser desconvocados sin penalización alguna, previa justificación al Comité de Empresa. En caso de necesitarse alguna desconvocatoria adicional, el trabajador devengará 1 día de descanso, no descontándose del saldo total de sábados anuales de que dispone la empresa.

A partir del momento en que en que la producción prevista según los planes de negocio de la compañía alcance 170.000 unidades anuales, los sábados que podrán ser desconvocados serán 5 por trabajador y turno, manteniéndose en caso contrario los 3 actuales.

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

2º. Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos 25 días hasta un máximo de 25 días por trabajador (-25+25). Se utilizará esta medida para posibilitar una rápida respuesta a las fluctuaciones del mercado, así como para procurar limitar en la medida de lo posible la utilización de expedientes de regulación.

Los 6 primeros sábados efectivamente trabajados se compensarán económicamente con 188,22 EUR (para el año 2016) y no generarán tiempo de descanso.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

El resto de sábados se disfrutarán de la siguiente forma:

- En los 7º, 8º, 9º y 10º sábados productivos el trabajador cobrará 97,26 EUR (para el año 2016) por cada uno de ellos y generará 1 día de descanso que se incorporará al banco de días.

- Los 11º y 12º sábados productivos el trabajador podrá escoger entre cobrar 187,05 EUR (para el año 2016), o cobrar 97,26 EUR (para el año 2016) y generará 1 día de descanso que será de disfrute individual.

- En los 13º, 14º y 15º sábados productivos el trabajador cobrará 97,26 EUR (para el año 2016) por cada uno de ellos y generará 1 día de descanso que se incorporará al banco de días.

a) La dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de 1 semana.

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

- Si el saldo del banco está en negativo el día trabajado de flexibilidad servirá para recuperar dicho saldo negativo, abonándose 97,26 EUR (para el año 2016) por cada día trabajado. Una vez el saldo negativo se haya equilibrado, se aplicarán las condiciones marcadas en los párrafos anteriores teniendo en cuenta el número de sábados total del año.

(Ejemplo: si un trabajador tiene un saldo negativo de 9 días, y ese año se realizan 12 sábados, los 6 primeros restarán del saldo negativo y cobrarán 97,26 EUR, lo mismo se aplicará a los 3 siguientes, el 10º generará 1 día positivo en el banco y se cobrarán 97,26 EUR, y en el 11º y 12º, el trabajador podrá escoger tal y como se establece más arriba).

- Si el saldo del banco está en positivo o a cero y el banco no está en límite (+25) se abonarán 97,26 EUR (para el año 2016) y el día generado irá al banco de días (excepto los sábados del 1º al 6º y los sábados 11º y 12º).

- Si el saldo del banco está en el límite de +25, la compensación se efectuará a decisión del trabajador entre:

- Cada sábado se abonarán 187,05 EUR (para el año 2016), o;

- 1 día más 97,26 EUR (para el año 2016), por cada sábado trabajado. Este día irá a una bolsa de días de disfrute individual y se podrá disfrutar de forma individual.

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el día de trabajo.

Los días de descanso individual se disfrutarán:

b) 1. Inicialmente de forma individual, de conformidad con lo señalado en la norma de disfrute individual de días de reducción de jornada establecida en el anexo 11, la diferencia entre lo generado por dicha norma y un máximo de 10 días.

b) 2. El resto se disfrutará de forma colectiva.

b) 3. El cómputo se realizará con los sábados aplicados anualmente.

c) La empresa podrá utilizar días de flexibilidad negativa, cuando concurra una causa colectiva, preavisando con 1 semana de antelación. Este día de flexibilidad negativa generará 1 día negativo en el banco de días.

Una vez consumidos los "floating days", y de forma excepcional, existe la posibilidad de que el trabajador solicite a su mando el disfrute de días positivos que tenga en el banco de días, siendo facultad de la empresa el acceder o no a dicha solicitud salvo en las circunstancias descritas en el artículo 26.2 del presente Convenio colectivo, de acuerdo a criterios organizativos.

d) Dentro del banco de días se incluirán los días, de los que resulten de la diferencia entre la jornada individual y los días considerados como de trabajo en la empresa, una vez descontados los 5 días de disfrute individual ("floatings") que se indican en el segundo párrafo del artículo 20 del presente Convenio.

e) El banco de días no tiene límite temporal y, en todo caso, el banco será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la compañía cuando este sea positivo.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

f) Los saldos de días positivos y negativos anteriores a la creación del banco de días se tratarán de la siguiente manera:

- Los días negativos pasarán, en negativo, al banco de días.

- Los días positivos se mantendrán en la bolsa de días de disfrute individual, donde se incluirán asimismo los sábados 11º y 12º (si el trabajador así lo decide), y los días que excedan el límite de +25 en el banco de días, y las horas generadas por la bolsa de horas.

g) Todos los sábados declarados hábiles tendrán, al efecto de flexibilidad, el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

h) Los días de no trabajo que se disfruten tendrán su remuneración, sin merma económica.

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

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

k) Si por cualquier circunstancia a un trabajador le coincide el día de trabajo y jornada especial, será prioritaria la jornada especial.

l) Salvo lo indicado en el párrafo siguiente, en los turnos no rotativos se aplicará un máximo de 2 sábados productivos consecutivos, alternándolos con 2 sábados no productivos.

En las áreas productivas que trabajen de 08.00 a 17.00 horas podrán realizarse hasta 3 sábados productivos en cualquier período de 5 semanas, pudiendo ser consecutivos. Cuando se trabaje el tercer sábado consecutivo, el trabajador tendrá la opción de elegir la modalidad de compensación.

3º. Bolsa de horas: Se establece una bolsa de horas productivas a realizar en días laborables por necesidades de la producción, con un límite anual de 44 horas por trabajador, a convocar por producto, planta, línea, a la finalización del turno de tarde hasta un máximo de 2 horas (de 22.03 a 00.03 horas) con un límite de hasta 6 horas semanales. La hora flexible de 22.03 a 23.03 horas incluye un descanso adicional de 5 minutos, al inicio de la misma. Cuando se trabaje de 22.03 a 00.03 horas el descanso adicional será de 10 minutos (5 minutos al inicio de cada hora), siendo en tal caso la primera hora obligatoria y la segunda voluntaria.

De las expresadas horas, 32 tendrán carácter obligatorio, y las restantes 12 horas son voluntarias. El preaviso para la realización de horas de la presente bolsa será, con carácter general, de 48 horas, si bien, en caso de riesgo de impactar en el proceso productivo posterior, podrá realizarse con 24 horas de antelación. En este último caso, será necesario el acuerdo con el Comité de Empresa. Sin perjuicio de ello, en el supuesto en que se decidiera aplicar la bolsa de horas durante una jornada ya iniciada, en tal caso la realización de las horas será voluntaria previa justificación al Comité de Empresa.

La compensación económica, a escoger por el trabajador, será de 12,13 EUR/hora (para el año 2016) más 1 hora de descanso, o 23,14 EUR/hora (para el año 2016), en ambos casos incrementados con la nocturnidad y kilometraje correspondientes.

Se evitará la realización de horas los viernes, y vísperas de festivos, si bien excepcionalmente podrán realizarse horas con carácter voluntario.

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

El trabajador no podrá exceder del máximo de 80 horas extras entre sábados de trabajo y bolsa de horas, una vez alcanzada la jornada ordinaria de 1.826 horas. Llegado a este tope sólo podrá elegir la opción de compensación económica más descanso por sábados y por bolsa de horas.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

ANEXO Nº 13.

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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. Diagnóstico.

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 1 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

#### 4. Àmbit de aplicació i vigència.

El present Plan de Igualdad serà de aplicació en tots els centres de treball de NMISA.

El Plan de Igualdad té una vigència indefinida i podrà ser modificat per acord després dels oportuns anàlisis sobre la efectivitat i/o èxit de la seva implantació i tenint en compte les circumstàncies existents en cada moment.

#### 5. La Comissió de Igualdad.

El seguiment i l'avaluació del Plan ho realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació del Plan de Igualdad o "Comissió de Igualdad", que es crearà per interpretar el contingut del Plan i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius i de les mesures planificades. La Comissió de Igualdad tindrà la responsabilitat de realitzar el seguiment i l'avaluació del Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibèrica.

##### 5.1 Atribucions de la Comissió.

- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de la aplicació i interpretació del present Plan de Igualdad. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció i òrgans administratius competents, a excepció de temes individuals aliens al contingut d'aquest Plan, on no serà preceptiva la seva intervenció.

- Els acords que adopti la Comissió es consideraran part del present Plan i gozarán de la mateixa eficàcia obligatòria, amb la ratificació del Comitè d'Empresa.

- Reflejar el grau de consecució dels objectius proposats en el Plan i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.

- Analitzar metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Plan.

- Facilitar el coneixement dels efectes i de l'eficàcia de les mesures que el Plan ha tingut en l'entorn de l'empresa.

- En la fase de seguiment, concretament, es deberà recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts en l'execució del Plan.

- El grau d'execució de les mesures.

- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi dels dades de seguiment.

- La identificació de possibles accions futures.

En el Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibèrica els acords de la Comissió requeriran per a la seva validesa el vot favorable d'una majoria qualificada de les tres quartes parts.

##### 5.2 Medios.

Per al compliment de les funcions encomenades a la Comissió de Seguiment i Avaluació, l'empresa es compromet a facilitar els mitjans necessaris, en especial:

- Lloc adequat per celebrar les reunions.

- Material precís per a elles.

- Aportar la informació estadística, desagregada per sexes, establerta en els criteris de seguiment acordats per a cada una de les mesures amb la periodicitat corresponent.

Les hores de reunió de la Comissió seran remunerades i no es contabilitzaran dins del crèdit horari de la representació dels treballadors i treballadores.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### 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: 1 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 6 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 15 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:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### 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 SS 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

## 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.

### Carrocerías-ZF:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura-níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de carrocerías-ZF:

- Soldadura por puntos no robotizada (riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-níquel).

### Pintura-ZF:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Líneas de pintado	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento que se comunica
Líneas de esmalte y retoques	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento que se comunica
Líneas de bajos	Hidrocarburos	Desde el momento que se comunica
Líneas de sellado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Líneas afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Inyección de plásticos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Submontaje parachoques	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de pintura-ZF:

- Líneas de pintado (riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Líneas de esmalte y retoques (riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Líneas de bajos (riesgos de exposición a hidrocarburos).

Montaje-ZF:

TRIM&Chasis (Montaje):

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Powertrain-ZF:

Powertrain (transmisiones):

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Línea de montaje motores	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Línea de montaje de cajas de cambio	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de powertrain-ZF:

- Línea de mecanizado (riesgo de exposición a aceites de corte y taladrinas).

Áreas funcionales:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Montcada:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura-níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

NTCE:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Personal técnico/administrativo	Peso-posturas-bipedestación	32
Ensayos de laboratorio/otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

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

Ávila:

Carrocerías:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura-níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Pintura:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Pintado/esmalte	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Retoques/bajos	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Sellado/afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Trim & Chasis (montaje):

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Áreas funcionales:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Ávila:

- Soldadura por puntos no robotizada (riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (riesgo de exposición al humo de soldadura-níquel).
- Pintado/esmalte (riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Retoques/bajos (riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).

Cantabria:

Calidad:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-radiaciones ionizantes	Desde el momento en que se comunica
Mecanizado	Peso-posturas-bipedestación	37
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Mantenimiento:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Fundición	Peso-posturas-bipedestación-ruido-polvo-trabajos en altura	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Fundición:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Líneas verticales	Peso-postura-bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-tránsito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-postura-bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-tránsito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas-ruido-polvo-tránsito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Mecanizado:

Tipo de puesto	Riesgo	Semana declaración de riesgo
Talleres 1, 2 y 3	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Cabinas de pintura	Peso-posturas-bipedestación-ruido-contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Expediciones	Peso-estrés térmico-bipedestación-tránsito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Cantabria:

- Fundición (riesgo de exposición radiaciones ionizantes).
- Fundición: (riesgo de exposición a ruido, polvo y trabajos en altura).
- Líneas verticales (riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Líneas horizontales (riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Fusión (riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Cabinas de pintura (riesgo contaminantes químicos y ruido).

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 período 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 maternos 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 2 fracciones (2 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).

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- 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 2 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 2 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 2 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 período 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 6 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 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. En caso de que la situación continúe con posterioridad a las 16 semanas de maternidad, el permiso se ampliará 2 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 períodos ininterrumpidos y con los límites señalados con jornadas completas 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 2 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.
- Permiso de paternidad:

El permiso de paternidad tendrá una duración de 4 semanas ininterrumpidas de conformidad con la Disposición transitoria séptima del Estatuto de los trabajadores. El disfrute de este período 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

- 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 simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo y 2 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 4 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 4 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 integras, 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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. Comunicació.

#### 12.1 Objectivos:

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/u 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### 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 3 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 el caso del ámbito de convenio de Zona Franca y Montcada, relacionadas con el Plan de Igualdad son las siguientes:

a) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales. Cuando el nacimiento se produzca en viernes, se podrá disfrutar asimismo el primer día laborable de la semana siguiente.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Así mismo 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.

c) Cuando la prueba a realizar sea amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de 2 días incluyendo el de la prueba.

d) 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 16 horas al año. Para ambos supuestos deberá presentarse justificación posterior de la visita realizada. 8 de las 16 horas del crédito establecido en el presente apartado podrá ser utilizado así mismo para asistencia para consulta médica de hijos de hasta 5 años (inclusive) de edad, o de padres con dependencia justificada conforme a la legalidad vigente o prescripción médica que requiera el acompañamiento. En estos casos se deberá comunicar con un preaviso mínimo de 48 horas, exceptuándose las urgencias.

e) Licencia reglamentaria para la realización de intervenciones ambulatorias y/o pruebas médicas del propio trabajador/a que con justificación médica requieran reposo, el día en que se realice la prueba o intervención; o el día anterior si requiere preparación.

f) Por parto con cesárea de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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, tablones 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 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 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 5 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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.

APÉNDICE 1.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1. Comisión de Calificación.

1.1 Funciones:

La Comisión tiene como función fundamental la valoración:

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

La actuación de la Comisión tiene carácter puramente consultivo. Sus propuestas se someterán a la dirección de personal, que decidirá en último recurso dentro de la compañía.

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

La Comisión aprueba el grado atribuido al puesto que resulta de los cálculos efectuados por la dirección de personal sobre la base de los grados predeterminados en el manual.

1.2 Composición:

Es una Comisión mixta compuesta por:

- Representantes de la dirección.
- Representantes del Comité de Empresa.

Representantes de la dirección:

- 1 representante fijo de la dirección de personal.
- 1 representante fijo de métodos y tiempos.
- 1 representante fijo especializado en organización administrativa. En la calificación de puestos pertenecientes al grupo de operarios, actuará con voz pero sin voto.
- El jefe de sección, servicio o departamento, según el puesto a calificar, actuando como asesor.

Representantes del Comité de Empresa:

- 1 miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de operarios.
- 1 miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de operarios. Este miembro con voz pero sin voto sustituirá al anterior con su voto en caso necesario.
- 1 miembro fijo delegado por el Comité de Empresa en representación del grupo de empleados.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 1 miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de empleados. En la calificación de puestos pertenecientes al grupo de operarios, actuará con voz pero sin voto.

- 1 representante del grupo de que se trate, según el puesto a calificar, actuando como asesor.

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

- Encauzar y coordinar las actuaciones de la Comisión.

- Asegurar el enlace entre la Comisión y los distintos departamentos.

### 1.3 Frecuencia de las sesiones de trabajo.

La Comisión, en sus principios, se reunirá 1 día fijo cada semana. La duración de las sesiones no sobrepasará las 3 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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.

### APÉNDICE 2.

#### MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE OPERARIOS.

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

#### Factor nº 1. Instrucción.

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

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

#### Asignación:

##### Grado 1º.

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

##### Grado 2º.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Grado 3º.

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

Grado 5º.

1. 2 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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:

Peso duración/ posición duración	De pie o sentado o voluntad	De pie>20% T o algo incómoda<20% T	Algo incómoda>20% T o incómoda <20% T	Incómoda>20% T o muy incómoda<20% T	Muy incómoda>20% T
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 exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental ligera:

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

Se entiende por concentración mental media:

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

Se entiende por concentración mental elevada:

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

Asignación: mental.

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

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

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

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

E) Concentración elevada más del 20% del T.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 2 peones o 1 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 10 peones o especialistas efectuando trabajos variados.
3. Instruir o dirigir a 3 oficiales en trabajos variados.

Grado 4º.

1. Responsable del trabajo de 10 peones o especialistas en trabajos variados.
2. Responsable del trabajo de 6 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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 solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.

Grado 3º.

- Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Grado 4º.

- Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso o de uno solo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.

Grado 5º.

- Trabajar en puesto de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables.

Factor nº 11. Riesgos inevitables.

Definición:

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

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

Gravedad del accidente:

A) Accidentes leves.

- Requiere un tratamiento de primera asistencia.

- Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

B) Accidentes menos graves.

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta 1 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 1 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%.

3. Probabilidad elevada: En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puesto de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

APÉNDICE 3.

MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE EMPLEADOS.

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

Factor nº 1. Instrucción. Caso de los administrativos.

Definición:

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

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

Asignación:

Grado 1º.

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

Grado 2º.

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

Grado 3º.

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 2 a 4 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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Grado 2º.

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

Grado 3º.

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

Grado 4º.

1. Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría). Manejo de aparatos de medida de precisión.
2. Amplios conocimientos profesionales de taller y conocimiento profundo del dibujo de taller.
3. Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
4. Conocimientos equivalentes a bachillerato superior, maestría industrial, peritaje mercantil, graduado social.

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 2 a 4 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

### 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 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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

Grado 3º.

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

Grado 4º.

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

Grado 5º.

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

Grado 6º.

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

Grado 7º.

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

Grado 8º.

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

Factor nº 4. Esfuerzo físico.

Definición:

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Asignación:

Según la siguiente tabla:

Peso duración/ posición duración	De pie o sentado o voluntad	De pie>20% T o algo incómoda<20% T	Algo incómoda>20% T o incómoda <20% T	Incómoda>20% T o muy incómoda<20% T	Muy incómoda>20% T
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 exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental ligera:

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

Se entiende por concentración mental media:

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

Se entiende por concentración mental elevada:

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

Asignación: Mental.

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

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

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

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

E) Concentración elevada más del 20% del T.

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

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

Asignación: Visual.

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

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

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

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

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

Factor nº 6. Responsabilidad sobre otros.

Definición:

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

Asignación:

Grado 1º.

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

Grado 2º.

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

Grado 3º.

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

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

Asignación:

Grado 1º.

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

Grado 2º.

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

Grado 3º.

- Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la empresa por estar sujetos a revisión.

- Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.

Grado 4º.

- Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.

- Contactar con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.

Grado 5º.

- Contactos frecuentes o regulares con personal de otros 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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.



Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

- 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 solo de ellos en grado moderado. Ambiente normal en máquina de taller.

Grado 3º.

- Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso. Trabajos mixtos de intemperie y taller.

Grado 4º.

- Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente en un grado algo intenso o de uno solo de ellos en grado muy elevado. Trabajos a la intemperie.

Grado 5º.

- Trabajar en puesto de ambiente extremadamente desagradable 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

---

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 1 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 1 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%.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

### APÉNDICE 4.

#### VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

(Tablas de puntos según grados de asignación a cada factor o criterio en los manuales de valoración de puestos de trabajo).

#### A) Capacidad y conocimientos:

##### 1. Factor de instrucción:

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

##### 2. Factor de experiencia:

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

##### 3. Factor de iniciativa:

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

#### B) Esfuerzos aportados.

##### 4. Factor de esfuerzo físico:

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

## 5. Factor de esfuerzo mental y visual:

### 1. Para operarios:

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

### 2. Para empleados:

#### Asignación visual.

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

### C) Responsabilidades.

Número de puntos asignados:

### 6. Factor de responsabilidades sobre:

- Equipo y utillaje (operarios).

- Errores (empleados).

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

### 7. Factor de responsabilidades sobre:

- Material y productos (operarios).

- Datos confidenciales (empleados).

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

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

8. Factor de responsabilitats sobre:

- Seguretat de tercers (operaris).
- Trato con tercers (empleados).

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

9. Factor de responsabilitats sobre:

- Trabajo de otros:

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

D) Condiciones.

10. Factor de ambiente de trabajo:

Grado	Manual VPT de operaris	Manual VPT de empleados
1º	10	10
1,5	15	15
2º	20	20
2,5	28,5	28,5
3º	37	37
3,5	46	46
4º	56,5	56,5
4,5	70	70
5º	84	84

Se establece un plazo prudencial de 2 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 operaris y empleados):

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, 22 d'agost de 2017

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