

**XXIV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**de la Empresa**  
**NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.**  
**(Centros de Barcelona-Zona Franca-El Prat)**

---

Capítulo I

ESTIPULACIONES GENERALES

Art. 1. Objeto.- El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas, entre la Empresa NISSAN MOTOR IBERICA, S.A. y su personal, en el ámbito de aplicación acordado.

Art. 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 NMISA Zona Franca- El Prat de Llobregat.

Art. 3. Ámbito personal.- El presente Convenio afectará a la totalidad del personal de la Empresa de su ámbito territorial, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las siguientes excepciones:

Al personal integrado en el colectivo EVP-5 y superiores (EVP-4,-3,-2) no les será de aplicación las disposiciones recogidas en los artículos 12, 21, 23, 27, 28, 29, 31, 31 bis, 32, 36a), 37, 43 y 48.

Queda expresamente excluido el personal al que se refiere el artículo primero, tres, c) y el artículo segundo, uno, a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art.4. Ámbito temporal.- El Convenio será de aplicación a todos los efectos a partir de 1 de abril de 2022, manteniendo su vigencia hasta el 31 de marzo de 2025, con las precisiones que más abajo se señalan.

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

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

Art. 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.

Art. 6. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio.- La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos de registro, con una antelación de treinta días respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

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

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

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

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

Art. 7. Compensación, absorción y garantías personales.- En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

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

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

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.-  
Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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

Dicha Comisión Paritaria se compondrá de tres Vocales por la Representación de las personas trabajadoras:

Antonio Martorell González  
José Andrés Espinosa Pelegrin  
Mónica Figueres Cañadas

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

Javier García Ocaña  
Ricard Puche Navarro  
Armand Obiols Hidalgo

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

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

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

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

## Capítulo II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. Principios generales.- La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

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

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

## Capítulo III

### ADSCRIPCION Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 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.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante los cinco 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, antigüedad merit increase award, lump sum, bial que no tendrá reducción alguna).

1er año: 61.5%

2º año: 65%

3er año: 68%

4º año: 72%

5º año: 80%

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

Las personas trabajadoras que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir del 01 de abril de 2024 (FY24) percibirán durante los dos primeros años, 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, merit increase award, lump sum, bienal que no tendrá reducción alguna).

1er año: 75%

2º año: 85%

A partir del 3º año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al puesto de trabajo ocupado.

La concreción de los párrafos anteriores 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, merit increase award, lump sum, bienal) equivalga al porcentaje correspondiente de los anteriormente mencionados en función de los años de servicio.

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 las personas trabajadoras que, una vez finalizado cualquier tipo de contrato temporal, se reincorporen a la Compañía dentro de los doce 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.

Art. 13. Períodos de prueba.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Para grados de 1 a 3: quince días
- " " " 4 a 8: un mes
- " " " 9 a 14: dos meses

- Personas Técnicos titulados (sea cual fuere el grado): seis meses

Para los ingresos que se realicen a partir del 1ro de abril del 2024, se establecen los siguientes períodos de prueba, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

EVP-8: dos meses

EVP-7: dos meses

EVP-6: seis meses

Personas Técnicos titulados (sea cual fuere el EVP): seis meses

Sólo se entenderá que las personas trabajadoras están sujetas a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba, la Empresa y las personas trabajadoras 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.

Art. 14. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.- La clasificación profesional de las personas trabajadoras 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 del personal 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.

Para el FY23 será de aplicación el sistema de clasificación y valoración que se venía aplicando hasta la fecha.

Ambas partes se emplazan a constituir una Comisión para la implementación de un nuevo Manual de Valoración adecuado al nuevo sistema de clasificación y valoración de las bandas salariales aplicable a partir del 1 de abril de 2024.

A partir del 1ro de abril del 2024, el contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante para el grupo profesional de empleados/as, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades y de la correcta aplicación del nuevo Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que se deba utilizar para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación a la banda EVP-level correspondiente del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

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

Art. 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.

Art. 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/EVP-level de valoración que el personalmente consolidado por el movido) o mediante concurso-oposición; todo ello teniendo en cuenta lo previsto en el presente Convenio.
- b) El concurso-oposición se regirá por lo dispuesto en su reglamento específico (Anexo nº 3).
- c) El personal con discapacidad podrá, en función del grado de discapacidad reconocido ante la Empresa, ser recolocado en un 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/EVP-level.

Se considerarán "personal con discapacidad" aquellas personas trabajadoras en las 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-

La Representación de las personas trabajadoras 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 discapacidad, que estén acreditadas debidamente.

La Representación de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud estará 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) Las personas trabajadoras 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 discapacidad, excepción a la regla general de cobertura interna de vacantes del apartado 'a)' precedente, en el sentido de que la Empresa podrá cubrir con este personal las plazas, adecuadas a sus aptitudes, que no le signifiquen ascenso o promoción económica.

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

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

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

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo con carácter provisional y si el puesto de destino fuere de grado/EVP-level inferior al de origen se actuará con la mayor objetividad y teniendo en cuenta las circunstancias personales de las personas trabajadoras afectadas (grado de discapacidad, antigüedad en el puesto de origen, concurso-oposición, etc.). Asimismo, se establecerán criterios objetivos para el retorno al puesto del grado/EVP-level 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 de la persona trabajadora.
- b) A instancia de la persona trabajadora..
- c) Por mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora.

- d) Por sanción reglamentaria.
- e) Por necesidades del servicio.
- f) Por disminución de la capacidad por parte de la persona trabajadora.
- g) Por suplencias.
- h) Por conveniencia de la Empresa.

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

- a) En caso de promoción, se estará a lo prevenido en su específico Reglamento (Anexo nº 3).
- b) Si el cambio se produjere a instancia de la persona trabajadora, ésta deberá solicitarlo por escrito y, de ser aceptado por la Empresa, se asignará a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.
- 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 las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad), resulte precisa la movilidad del personal por tiempo que no exceda de tres meses continuados, se seguirán las siguientes normas:
  - 1º) Si el puesto al que se le destina fuere de grado/EVP-level superior al del puesto de procedencia, la persona trabajadora 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 EVP level inferior al de origen, la persona trabajadora mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La Empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que las personas trabajadoras que se

encuentren en tal situación sean adaptadas 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 una persona trabajadora por haber acreditado un grado de discapacidad ante la misma, el salario que se asigne al afectado/a en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a más de dos grados por debajo del que personalmente tuviera consolidado, ni podrá estar por debajo del mínimo establecido en la banda salarial correspondiente a su EVP-level.

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

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

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

El incumplimiento posterior por parte de la persona trabajadora de cualquiera de las condiciones señaladas dará lugar a la pérdida automática de la garantía por discapacidad.

La garantía por discapacidad será objeto de absorción, hasta donde alcance, en los aumentos retributivos que puedan corresponder por cambio de puesto de trabajo o por cambio de grado/EVP-level del puesto ocupado.

Cuando la persona trabajadora vea revocado el grado de discapacidad que tenía reconocido, y previa consulta con la Dirección, la persona trabajadora deberá someterse al régimen normal de trabajo y, en tal supuesto, continuará percibiendo la garantía por discapacidad en la cuantía que en cada momento corresponda, hasta que sea posible asignarle un puesto del mismo grado/EVP-level que el que ocupaba cuando se declaró su grado de discapacidad o pase a cualquier otra situación que tenga asignada retribución igual o superior.

- g) Cuando el cambio obedezca a suplencias derivadas de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, invalidez provisional, excedencias, ocupación de cargos públicos o sindicales, suspensión de empleo y sueldo, licencias reglamentarias y permisos potestativos, etc., del titular, el cambio se prolongará por todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado. La situación de suplencia únicamente podrá significar para el/la sustituto/a la consolidación del grado/EVP-level del puesto ocupado, cuando el período de la suplencia sea superior a doce meses o, si es inferior, al correspondiente período mínimo exigido del factor de experiencia del puesto objeto de la sustitución, sin perjuicio de que, durante dicho período, se perciban diferencias salariales de aproximación progresiva, previos informes del mando sobre la evaluación favorable de su adaptación a dicho puesto.
- h) Cuando el cambio de puesto tenga su origen en conveniencia de la Empresa y no concorra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar la retribución correspondiente al grado de valoración que personalmente, tenga consolidado la persona trabajadora, incluidas las garantías personales.

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

Art. 17. Movilidad inter-centros.- Atendidas las previsibles necesidades de ajustes de plantillas de los Centros de trabajo afectados por el Convenio para su acomodación a los programas de producción o de reorganización respectivos, el personal podrá ser trasladado de Centro, respetándosele en todo caso la categoría profesional, el grado/EVP-level de retribución consolidado y, en la medida de lo posible, el turno de antigüedad, dando prioridad a aquellas personas trabajadoras que -teniendo la misma competencia profesional- voluntariamente lo soliciten. Los traslados inter-

centros se comunicarán a los efectos con la antelación posible, procurando que ésta no sea inferior a una semana.

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

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

Art. 18. Promoción y ascensos.- En materia de promoción y ascensos se estará a lo que se establece en el anexo nº 3 del presente Convenio Colectivo.

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

#### Capítulo IV

#### ORDENACION DE LA JORNADA

Art. 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.

Art. 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 1744 horas anuales (218 días). Dicha jornada de trabajo se realizará en régimen de 40 horas semanales, de lunes a viernes.

La jornada ordinaria individual acordada no se superará en el año natural, exceptuando la flexibilidad regulada en el Anexo 11 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 habilitarán como descanso colectivo en el momento de la firma del calendario laboral.

c) 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.

d) El horario de trabajo se establece de 8:00 a 17:00 horas. No obstante, se establece la posibilidad de flexibilidad de entrada y salida en las siguientes condiciones:

Las personas trabajadoras podrán iniciar su jornada laboral en la horquilla horaria de 7:00 a 9:30 horas y finalizarla en la de 16:00 a 18:30 horas. Deberán realizar su jornada diaria total dentro de dichas franjas.

En cualquier caso se trata de jornada partida y dispondrá del tiempo de comida habitual.

Este esquema de horario flexible será posible siempre y cuando las medidas organizativas, productivas y de departamento lo permitan.

La persona trabajadora que opte por las medidas de flexibilidad indicadas deberá desplazarse por sus propios medios a la Empresa, sin compensación de kilometraje alguna.

e) Las personas trabajadoras podrán, de manera voluntaria, iniciar o alargar su jornada de trabajo 30 min de lunes a jueves, y finalizar la jornada laboral del viernes a las 14:00 horas, siempre y cuando las circunstancias del servicio lo permitan.

Art. 21. Jornada reducida de verano.- La jornada reducida de verano, que continuará suprimida, únicamente podrá ser disfrutada -a título excepcional- por aquel personal que hubiere venido disfrutando de la misma hasta la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de la Empresa, y por aquél

a quién pudiera reconocérsele tal derecho en virtud del fallo sobre el recurso contencioso-administrativo que en su día se interpuso.

Las personas trabajadoras 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 nº 6.

Art. 22. Régimen de Trabajo a distancia.- El puesto de trabajo habitual será en la modalidad presencial en oficina con la posibilidad de realizar parte de su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la opción de trabajo a distancia hasta un máximo de 2 días por semana, preavisando siempre a su superior, con las siguientes consideraciones:

- a) Estos días no son acumulables a otras semanas.
- b) Las nuevas altas, durante los 3 primeros meses de relación laboral, no podrán acceder a la modalidad de trabajo a distancia definida en el presente artículo, con el objetivo de garantizar un periodo de adaptación y formación óptimo al puesto de trabajo.

En los supuestos en los que exista un cambio de posición, se recomienda que durante los 3 primeros meses exista un periodo de formación presencial de la persona trabajadora. Dicha recomendación será flexible de acuerdo con la línea jerárquica.

- c) Las personas que se acojan al acuerdo de trabajo a distancia proporcionarán los datos requeridos por el Servicio de Prevención en cada caso con objeto de facilitar la correcta realización de riesgos de su puesto de trabajo a distancia.
- d) La compensación de gastos de trabajo a distancia se realizará a través de un pago en nómina de 2 euros brutos por cada día de trabajo a distancia, revisable en los términos descritos en el artículo 29 del presente Convenio.
- e) Se crea una bolsa de 12 días adicionales al año de trabajo a distancia que podrán ser consumidos de forma individual o continuada, siempre que exista previo acuerdo con la línea jerárquica.

La presente modalidad de trabajo a distancia tiene carácter voluntario. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un "Acuerdo individual de trabajo a distancia" que recoja los aspectos estipulados en la ley y

en el presente acuerdo, con lo cual la persona trabajadora se compromete a cumplir con las condiciones estipuladas en el mismo.

Los beneficios y acuerdos detallados en el presente artículo se harán extensivos únicamente a aquellas personas empleadas que hayan presentado el "Acuerdo individual de trabajo a distancia".

Art. 22 bis. Desconexión digital.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con el objetivo de preservar su salud física, mental y emocional.

La desconexión digital es un derecho de las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional -ordenadores, teléfonos móviles, etc...- para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios fuera de la jornada de trabajo, así como sus vacaciones, descansos o situaciones de incapacidad temporal.

Art. 23. Jornadas especiales en días no laborables.- Sin perjuicio de la facultad de la Empresa en orden a la suspensión, total o parcial de los supuestos de aplicación de dichas jornadas, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a que se refiere el anexo nº 4, durante los días que, según el calendario laboral de la Empresa, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos intersemanales oficiales o de la Empresa-), se establece la realización de las jornadas de trabajo -en régimen de turno de mañana, excepto las personas trabajadoras previstas 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 al personal de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el anexo nº 4 y se regulará mediante las condiciones que en dicho anexo se indican.

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

Art. 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 de la persona trabajadora, en los términos que se señalan en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. Calendario laboral.- a) El calendario laboral se estudiará por la Representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección, con el objetivo de que esté definido antes del 31 de diciembre del año anterior al de su aplicación.

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 una 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 cinco días de vacaciones, de lunes a viernes, para limitar a tres semanas consecutivas el período de disfrute de vacaciones en el período estival.

En este supuesto, dichos días se disfrutarán:

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

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

Art. 26. Permisos y licencias.- 1 – La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Por matrimonio: quince días naturales.
- b) Por fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as: tres días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos/as políticos/as e hijos/as políticos/as: dos días naturales.
- d) Por fallecimiento de cónyuge e hijos/as: cinco días naturales.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de padres/madres, padres/madres políticos/as, abuelos/as, hijos/as y cónyuge: tres 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/as, la licencia abonable será de dos días naturales.

- g) Por nacimiento de hijo/as: Se estará a los permisos de maternidad y paternidad establecidos en la legislación vigente.
- h) Por matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as: un 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 la persona trabajadora a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia a consulta médica hasta el límite de dieciséis horas al año. Para ambos supuestos deberá presentarse justificación posterior de la visita realizada. Ocho de las 16 horas del crédito establecido en el presente apartado podrán ser utilizadas asimismo para asistencia a consulta médica de hijos/as de hasta 5 años (inclusive) de edad, o de padres/madres 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: tres 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: un día.

- o) Para acompañar a cónyuge y familiares de primer grado a atención médica en servicio de urgencias, con posterior ingreso en este servicio, mientras dure dicha atención con un máximo de tres días.

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 la persona trabajadora deba desplazarse a una comunidad autónoma distinta a Catalunya.

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 la persona trabajadora 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.

Se garantizará asimismo la igualdad de derechos de los hijos/as biológicos, adoptivos y en acogimiento así como de los tutelados. Respecto de los hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con la persona trabajadora y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos hijos/as, serán de aplicación respecto de los mismos los puntos e), f), g), h) así como la licencia de tres 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 la persona trabajadora, se podrá utilizar el banco de días (siempre que el saldo sea positivo, y mientras lo sea) para atender las siguientes circunstancias:

- Un 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 dos días adicionales a los contemplados en el apartado 1.b) en el caso de fallecimiento de padres/madres y hermanos/as, cuando la persona trabajadora tenga que hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

En caso de que la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

4) Se garantizará que en ningún caso la duración de la licencia sea inferior a la que correspondería de haberse aplicado estrictamente la duración que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. "Horas extraordinarias"

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.

### Capítulo V

#### REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 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.

Art. 29. Condiciones salariales del Convenio

a) Las tablas salariales para el período comprendido entre 1 de abril de 2022 y 31 de marzo de 2023, 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) no experimentarán incrementos.

b) Las tablas salariales para el período comprendido entre 1 de abril de 2023 y 31 de marzo de 2024, 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 un incremento del 9,5% consolidable.

c) En la nómina del mes de julio de 2023 (a abonar en agosto), se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 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 2022.

d) Las tablas salariales experimentarán para el período comprendido entre 1 de abril de 2024 y 31 de marzo de 2025 un incremento del 3% 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).

e) 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.

Art. 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 50,83 (cincuenta coma ochenta y tres) euros (para el año fiscal 2022) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio Colectivo.

Se establece un Premio de Vinculación y Antigüedad a la Empresa que consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 55,66 (cincuenta y cinco coma sesenta y seis) euros (para el año fiscal 2023) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio Colectivo.

Para el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2024 y el 31 de marzo de 2025 se establece un Premio de Vinculación y Antigüedad a la Empresa que consistirá en la percepción mensual por quinquenio de 57,33 (cincuenta y siete coma treinta y tres) euros (para el año fiscal 2024) revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Si la persona trabajadora causare baja en la Empresa antes de su percepción, recibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 31. Plus de trabajo en días no laborables.- La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el art. 23 y anexo nº 4 del presente Convenio.

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

Art. 31 bis. 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 recoge en el anexo nº 5 del presente Convenio.

Art. 32. Importe o Suplemento de Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias, que en cuanto a su obligatoriedad o libertad de realización se regirán por las normas legales aplicables y lo previsto en el presente Convenio, se abonarán a tanto alzado expresamente convenido, según las tarifas o importes totales que se señalan en los anexos nos. 5 y 6 del presente Convenio

Art. 33. Gratificaciones Reglamentarias (de julio y Navidad).- Las Gratificaciones Reglamentarias se abonarán a razón de los importes convenidos expresamente a tanto alzado para cada grado de valoración a los valores que se señalan en los anexos nos. 5 y 6 del presente Convenio, devengándose cada una de ellas en cuantía proporcional al número de días de permanencia en la Empresa con respecto a una anualidad completa (365 días).

Art. 34. 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 la persona trabajadora designe.

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

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

## Capítulo VI

### PRESTACIONES ESPECIALES

Art. 35. 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:

- |          |       |            |
|----------|-------|------------|
| - Comida | ..... | 15 euros.- |
| - Cena   | ..... | 15 euros.- |

El pago del kilómetro realizado en comisión de servicio en coche propiedad de la persona trabajadora para acudir al centro de trabajo cuando no se pone a disposición el servicio de autocar se abonará a razón de 0,21€.

El resto de desplazamientos en comisión de servicio en coche de propiedad de la persona trabajadora fuera del centro de trabajo se abonarán a razón de 0,18€.

Art. 36. Desplazamientos a IDIADA.-

a) Se establece el concepto de compensación de tiempo de desplazamiento hasta IDIADA (actual CD10) en base al diferencial entre la distancia de desplazamiento entre el domicilio de la persona trabajadora al centro de ZF y el domicilio de la persona trabajadora al centro IDIADA. Los importes diarios brutos son los siguientes:

- Diferencia negativa a 29 km: 30.-€
- Franja entre 30-49 km: 40.-€
- Franja +50 km: 50.-€

b) En materia de kilometraje se aplicará la compensación ordinaria por hoja de gastos.

c) En lo que refiere a dietas:

- Horarios de turno partido corresponderá dieta CD04.
- Para aquellas personas trabajadoras que de forma voluntaria finalicen a las 14 horas los viernes, corresponderá una compensación por valor de 7 euros.

Art. 37. Ayuda a las personas trabajadoras con cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o tutelados/as con discapacidad física o psíquica.- Se establece una ayuda para las personas trabajadoras que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o tutelados/as a quienes les haya sido reconocida por el correspondiente Organismo Administrativo un grado de discapacidad mínimo 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 181,62 (ciento ochenta y uno coma sesenta y dos) euros mensuales, (para el año fiscal 2022), 202,87 (dos cientos coma ochenta y siete) euros mensuales, (para el año fiscal 2023), 208,96 (dos cientos ocho coma noventa y seis) euros mensuales, (para el año fiscal 2024), revisables en los términos establecidos en el art. 29 del presente Convenio Colectivo.

A petición de la persona trabajadora, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora cónyuge,

pareja de hecho, padre/madre o tutor/a, una pensión vitalicia de 181,62 (ciento ochenta y uno coma sesenta y dos) euros mensuales (para el año fiscal 2022) 202,87 (doscientos coma ochenta y siete) euros mensuales, (para el año fiscal 2023), 208,96 (doscientos ocho coma noventa y seis) euros mensuales, (para el año fiscal 2024), para el hijo/a o tutelado/a a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido un grado de discapacidad mínimo de un 33%, una póliza cuyo coste deducirá la Empresa de la asignación mensual que la persona trabajadora perciba por este concepto.

Art. 38. Créditos para la adquisición de vivienda propia.- Se concederán créditos para la adquisición de vivienda propia, en cuantía de hasta 12.000 (doce mil) euros, en las condiciones que se señalan en el anexo nº 7 de este Convenio.

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

Art. 39. Seguro Colectivo de Vida.- La Dirección contratará una póliza de seguro colectivo a favor de las personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora 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.

El capital asegurado será igual al doble del Salario de Referencia establecido para cada persona trabajadora, 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras puedan ser beneficiarias 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 euros)

Art. 40. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.- Durante la situación legal de incapacidad temporal por dicha causa, la Empresa abonará una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el anexo nº 8 del presente Convenio.

Art. 41. 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, 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 la persona trabajadora se halle en la referida situación legal de incapacidad temporal.

Art. 42. Premio de jubilación.- Se entregarán 2.351,01 (dos mil trescientos cincuenta y uno coma cero uno) euros, (para el año fiscal 2022), , por una sola vez en el momento de la jubilación a las personas trabajadoras 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.

Art. 43. Becas de estudio.- Se abonará a las personas trabajadoras en activo en la fecha de su abono la cantidad de 76,79 (setenta y seis coma setenta y nueve) euros (para el año fiscal 2022) euros, idéntico importe para todos los grados de valoración/EVP-level o puestos de trabajo, y por el concepto de "becas de estudio", por cada hijo/a 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 las personas trabajadoras 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 euros.

Art. 44. Prendas de trabajo.- Las personas trabajadoras recibirán, previa petición de los mismos, y siempre a través de su mando directo, los equipos de trabajo necesarios para el desempeño de la actividad.

Art. 45. Servicio de Comedores.- El precio del cubierto será de 0,16,-€ (más IVA) para el año fiscal 2022, de 0,17.-€ para el año fiscal 2023 y de 0,18.-€ (más IVA) para el año fiscal 2024.

Art. 46. Economato laboral.- La supresión pactada de este servicio fue compensada con la cantidad de 6.500,- pesetas por persona trabajadora, que se incorporaron a las tablas salariales aplicables a partir del 1º de enero de 1986.

Art. 47. Servicio de autocares.- Atendidas las dificultades de transporte público para las distintas horas de entrada y salida de las personas trabajadoras, se mantendrán los servicios de autocares a cargo de la Empresa en los turnos productivos vigentes.

Se creará una comisión de trabajo que estudie el actual servicio de autocares junto con la representación de las personas trabajadoras del resto de centros que dispongan del referido servicio.

Art. 48. Bolsa de Verano.- Junto con el pago correspondiente a las vacaciones de verano, se abonará a las personas trabajadoras, en concepto de Bolsa de Verano, la cantidad de 1.071,11 (mil setenta y uno coma once) euros (para el año fiscal 2022).

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

Art. 49. Adquisición de productos de la Compañía.- Las personas trabajadoras con contrato indefinido, 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/a).
- b) Financiación: Individual, a través de NISSAN FINANCIACION, por los plazos máximos que prevé la legislación aplicable y con las condiciones de financiación establecidas por dicha Entidad. De resultar ello legalmente posible, la Empresa se hará cargo, para su entrega a NISSAN FINANCIACION, de la posible diferencia de intereses existentes entre el 3% (tres por ciento) anual y el superior

que pudiere ser normativo de dicha Financiera para este tipo de operaciones.

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

Art. 50. 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 dos Centros de trabajo (Zona Franca y Zona Franca-El Prat), estará integrada por siguientes miembros:

- a) Por la Representación de las personas trabajadoras: Los respectivos Comités de Empresa elegirán un miembro por cada uno de los Sindicatos representados en el citado órgano unitario de representación).

- b) Por la Representación de la Dirección: Igual número de titulares, designados libremente por la Dirección de la Empresa.

Para el desarrollo de dichas actividades, la Empresa aportará una cifra para cada período anual. Dicha cifra, revisada a la fecha de la firma del presente Convenio, será de hasta 20.000 euros (veinte mil) euros anuales, y será revisada cada dos años en función del IPC real.

## Capítulo VII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51. Faltas y sanciones.- 1.- En materia de faltas y sanciones se estará a lo que dispuesto en el presente Convenio, y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y normas complementarias aplicables.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Art. 52. Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
3. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

4. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
6. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
7. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes/as o los/las 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/as 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/a superior/a en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
12. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
13. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Art. 53. Faltas graves.

1. Se consideran faltas graves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
3. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

5. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
6. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.
7. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/las compañeros/as 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 las personas trabajadoras en el trabajo.

#### Art. 54. Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
3. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a

cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/las compañeros/as 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/as o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores/as 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/as, jefes/as 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.

#### Art. 55. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Art. 56. Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Los temas de Representación de las personas trabajadoras 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-SIR-USOC, CC.OO., U.G.T.) un local para cada uno de ellos para su utilización, con la dotación administrativa siguiente: mesa, sillas, ordenador, teléfono y archivo.

La Representación de las personas trabajadoras solicita poder celebrar periódicamente una reunión, a la que pueda asistir un representante de cada uno de estos Sindicatos por cada Centro de trabajo de la Compañía. La Representación de la Empresa acepta la mencionada solicitud, estipulándose que la periodicidad para estas reuniones será la de una, como máximo, cada tres meses. El presente apartado afectará a los grupos sindicales SIGEN-SIR-USOC, CC.OO., U.G.T.

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 de la persona trabajadora, 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 puestos 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, las personas trabajadoras 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.

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.

Quinta.- En materia de formación continua de las personas trabajadoras se estará a lo establecido en el anexo nº 9.

Sexta.- Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, regulados en el art. 15.2 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, tendrá la duración establecida legalmente.

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 por ciento respecto del volumen de plantilla de los Centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Se acuerda constituir una Comisión con el objetivo de analizar los actuales volúmenes de contratación.

En la primera reunión de dicha Comisión la Dirección informará de todas las tareas subcontratadas.

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

Este punto quedará suspendido durante la vigencia de dicha comisión hasta 31 de marzo de 2025.

Octava.- a) Las partes firmantes del presente Convenio se emplazan para negociar, y posteriormente registrar el plan de igualdad de la empresa.

b) Se potenciará la promoción de las trabajadoras a cargos de responsabilidad en los distintos departamentos.

#### Novena. Empleo

a) La Empresa utilizará las medidas no traumáticas que prevé este acuerdo (banco de días, 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 compañía. Este criterio obedece a razones de competitividad de la compañía.

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

c) La Dirección podrá utilizar empresas de trabajo temporal para cubrir necesidades derivadas de las situaciones de guarda legal en las que la reducción horaria de la persona trabajadora sea inferior a cuatro horas diarias.

Décima.- 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 las personas Trabajadoras.

Undécima.- 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.

Duodécima.- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 la persona trabajadora tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.

Decimotercera.- La presente disposición (de aplicación durante la vigencia del Convenio) y las medidas que se describen, pretenden contribuir a la competitividad de la compañía, potenciando su actividad estratégica, y reforzando la estabilidad en el empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla.

Si por la evolución del negocio fueran necesarias nuevas medidas de ajuste, la Compañía abrirá un marco de negociación con la RT, priorizando planes de prejubilación.

En cualquier caso, si la medida a adoptar fuese un ERTE, las condiciones de su aplicación serán acordadas con la RT.

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

Decimoquinta.- La Empresa, una vez efectuado el depósito y registro oficial del presente Convenio, lo publicará en la plataforma Engage, accesible para todas las personas trabajadoras

## ANEXO N° 1

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

---

#### Aspectos fundamentales de la organización del trabajo

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

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

- a) La determinación e implantación de los métodos operativos de trabajo.
- b) La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarios para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.

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

- a) 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.

- b) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.
- c) 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 persona trabajadora, 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.

## ANEXO N° 2

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### (Valoración de Puestos de Trabajo)

#### Sección 1ª. Análisis y valoración de tareas. Manuales de valoración de Puestos de Trabajo.

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

2. Manuales de Valoración: Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de un Manual de Valoración para los puestos de trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por grados.

De cara a la implementación de un sistema de clasificación profesional por bandas EVP-Level, las partes firmantes del presente convenio se emplazan para desarrollar un nuevo Manual de Valoración para los puestos de trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por bandas EVP level, que será de aplicación al inicio del Fiscal Year 24.

El actual Manual de Valoración para los puestos de trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por grados, seguirá siendo de aplicación en tanto no se haya desarrollado el nuevo Manual de Valoración para los puestos de trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por bandas EVP level, y no se haya transitado al mismo, y como máximo hasta el final del FY23.

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

Los conceptos utilizados en el Manual 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 los empleados/as.  
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

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que se viene ya aplicando y se acompaña, señalado como Apéndice nº. 2, se considera parte integrante de este Convenio Colectivo hasta el final del FY23.

B) Manual de Valoración para los puestos de trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por bandas: Una vez elaborado el Manual por las partes firmantes del presente convenio, será de aplicación al inicio del FY24, sustituyendo y dejando sin efecto el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de los empleados/as basado en una clasificación por grados indicado en el apartado A).

Una vez se haya el presente Manual, se incorporará como Apéndice en el presente Convenio y será parte integrante del mismo.

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/EVP-Level- 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/EVP-Level:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto</u>	puntos	<u>Grado 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:

Puntuación total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa.

Grupo de tarifa cotización a la Seguridad Social

A) Grupo profesional de empleados/as:

- Administrativos/as:

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

- Técnicos/as (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/as con titulación reconocida por la Dirección:	
Titulados/as superiores .....	1
Titulados/as medios .....	2
EVP Level -8 .....	5
EVP Level -7 .....	2
EVP Level -6 .....	1

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 N° 3

Reglamento

de

### PROMOCION Y ASCENSOS

#### 1. PRINCIPIOS GENERALES

1.1. Se entenderá por promoción o ascenso el cambio desde un grado de valoración/EVP-Level 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/EVP-Level 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 a la persona trabajadora 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 PROMOCION

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

- a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa, y no hallarse vinculado por contrato de interinidad o cualquier otro de duración temporal que pudiera desnaturalizarse por la promoción interna (por ejemplo, contratos eventuales por puntas de producción, lanzamiento de nueva actividad, en prácticas cuando la vacante no estuviera relacionada con la titulación que justifica dicho contrato, etc.) o cualquier otro tipo de contrato que, estando bonificado o subvencionado, pudiera hacer perder a la Empresa tales beneficios.
- b) Tener acreditada la siguiente antigüedad en el puesto o grado de valoración de origen:

- Grados del 1 al 4 :	6 meses de trabajo efectivo
- " " 5 al 8 :	1 año " " "
- " " 9 al 12 :	2 años " " "
- " " 13 en adelante:	3 años " " "
- EVP Level -8:	1 año de trabajo efectivo
- EVP Level -7:	2 años de trabajo efectivo
- EVP Level -6:	3 años de trabajo efectivo

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

- Que la Dirección de la Empresa, atendidos el nivel de formación (titulaciones académicas, diplomas, certificaciones de aprovechamiento en cursos especializados, etc.) y el historial profesional de los peticionarios, acepte la solicitud, o

- Que la adjudicación de la plaza se supedite a que, entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos, ninguno haya sido declarado apto por el Tribunal calificador.
- c) Cumplir con las restantes condiciones que se señalen en las correspondientes convocatorias.

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

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

- a) La falta de aptitud psico-física para el desempeño del puesto de trabajo, a juicio del Servicio Médico de la Empresa.
- b) Hallarse la persona trabajadora 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/EVP level del puesto de trabajo.
- d) Grados de valoración/EVP level de origen exigibles en los candidatos/as. Se admitirán solicitudes de candidatos que ocupen puestos de igual grado de valoración al de la convocatoria.

- e) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.
- f) Instrucción y experiencia mínimas requeridas.
- g) Programa de materias sobre las que habrán de versar las pruebas teóricas y prácticas.
- h) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y órgano al que deberán ser dirigidas.
- i) Lugar, fecha y hora de celebración de las pruebas y composición del Tribunal calificador.
- j) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta la vacante por personal de otro Centro de trabajo.
- k) Período de formación, adaptación y consolidación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la plaza.

2.4. Tribunal calificador.- El Tribunal calificador de cada Centro de trabajo estará compuesto por un/a Moderador/a, con voto de calidad, nombrado por la Dirección, y por otros seis miembros. Tres de éstos serán elegidos por el Comité de Empresa de entre sus componentes (uno por cada una de las tres candidaturas más representadas en el citado órgano de representación unitaria de las personas trabajadoras), y los otros tres por la Dirección de la Empresa. Los Representantes del personal elegidos deberán pertenecer al mismo grupo profesional al que corresponda la vacante y ostentar grado/EVP level 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/EVP Level asimismo similar.
- c) La antigüedad en la Compañía en un puesto de igual grupo profesional y similar grado de valoración/EVP level.

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

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

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

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

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

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

Los exámenes de conocimientos básicos tienen como fin el comprobar en las personas 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 las personas candidatas 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 las personas candidatas, así como la de los baremos de calificación mínimos exigibles, serán en todo caso de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

Para poder ser declarados aptos/as, las personas 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 aquellas personas trabajadoras 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/a" 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 otras personas candidatas del concurso que hayan obtenido una similar puntuación global.

La renuncia a ocupar una vacante situará a la persona trabajadora 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/a sin plaza" en algún concurso-oposición de iguales características al convocado dará derecho a ocupar la vacante en el orden de preferencia marcada en el concurso; si

hubieren transcurrido más de dos años caducará este derecho de preferencia.

- El personal que tenga reconocida una situación de "capacidad disminuída" por el procedimiento establecido al efecto en la Empresa, así como el considerado "punto rojo", ocupará las vacantes sacadas a concurso con preferencia a otros candidatos/as 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/as seleccionados a propuesta del Tribunal, éstos deberán ocupar el nuevo puesto dentro de los plazos máximos que a continuación se detallan:

- Puestos de grados del 2 al 9 : tres meses
- Puestos de grado del 10 al 12 : cuatro meses
- Puestos de grado 13 y superiores : seis meses
- EVP Level -8, -7 y -6 : seis meses

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

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

Durante el expresado período de formación, adaptación y consolidación (que, a estos efectos, se establece que su duración será equivalente al período de experiencia mínimo valorado en la calificación del puesto de trabajo que se va a ocupar, con el límite de doce meses), la persona trabajadora 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/EVP level, 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, la persona trabajadora percibirá la retribución asignada al grado de valoración/EVP level del nuevo puesto.

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

Con el fin de que la persona sustituta 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, la persona sustituta 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 la persona trabajadora.

## 2.9. Procedimiento.-

2.9.1. Cuando resulte preciso cubrir vacantes correspondientes a puestos de trabajo de nueva creación o a otros ya existentes cuyo titular haya causado baja, la Dirección publicará en los tabloneros de anuncios del Centro de trabajo afectado las normas a que habrá de acomodarse la selección interna de las personas candidatas, 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 las personas interesadas.

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

2.9.3. Transcurrido el plazo de presentación de las solicitudes, la Dirección publicará en los tabloneros de anuncios del Centro de trabajo afectado la lista provisional de personas admitidas y excluidas.

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

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

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

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

2.9.8. El Tribunal calificador, una vez constituido, acordará la fecha, hora y lugar en que hayan de celebrarse las distintas pruebas selectivas, lo que se publicará en los 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 alguna de las personas aspirantes carece de los requisitos exigidos en la convocatoria, se procederá a su exclusión, previa audiencia de la persona interesada. Igualmente, si durante la realización de las pruebas el Tribunal observare conducta irregular de la persona concursante, se procederá a su exclusión inmediata, quedando descalificado.

2.9.10. El Tribunal calificador podrá requerir en cualquier momento a las personas opositores para que acrediten su identidad, mediante la presentación del correspondiente D.N.I. o carnet de Empresa.

2.9.11. El Tribunal calificará globalmente los méritos y las pruebas con arreglo a lo señalado en el apartado 2.7. y a los criterios y baremos que se especifican en la 2ª hoja anexa de este Reglamento, levantando la oportuna acta en la que constará la relación de personas aprobadas 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 las personas interesadas 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, las personas interesadas 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 las personas aspirantes los mínimos establecidos o por no haberse presentado ninguna persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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 las futuras personas concursantes puedan mejorar su formación para superar las pruebas de los concursos.

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

Reglamento  
de  
PROMOCION Y ASCENSOS

(1ª hoja anexa)  
PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

(excluidos del sistema de promoción)

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

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

Reglamento  
de  
PROMOCION Y ASCENSOS

(2ª hoja anexa)

BAREMOS DE PUNTUACIÓN Y PONDERACION

1. Para la evaluación de méritos:

a) Formación:

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

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

- Coeficientes correctores de similitud de grado ( a aplicar sobre la puntuación de este apartado):

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

c) Antigüedad

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

2. Para la evaluación de pruebas y exámenes:

a) Prueba de conocimientos básicos ..... de 0 a 10 puntos

b) Prueba de conocimientos específicos:

- Teóricos ..... de 0 a 15 "
- Prácticos ..... de 0 a 15 "

## ANEXO N° 4

### JORNADAS ESPECIALES EN DIAS NO LABORABLES

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

#### 1. Tareas a realizar

- a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera -a juicio de la Dirección- por su naturaleza o duración.
- b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.
- c) Puesta en marcha o cierre de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración.
- d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de la jornada laboral establecida en el presente Convenio.
- e) Labores productivas y de vigilancia en ensayos y pruebas de vehículos y componentes.
- f) Operadores/as de sistemas y Red del ordenador central, para el servicio a Centros de trabajo y Red de Concesionarios y Distribuidores/as (sábados, días no laborables por acuerdo de calendario y festivales oficiales no coincidentes en el resto del Estado).
- g) 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 de la persona trabajadora afectado.

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

- b) La plantilla afectada serán todas las personas trabajadoras que en cada momento estén adscritas 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 las personas trabajadoras afectadas en cada profesión o especialidad, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o traslados. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuídas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar. En este sentido, y salvo circunstancias excepcionales, las plantillas necesarias para cada dependencia serán:

- Central Proceso de Datos : 2 operadores/as
- Ensayos y Pruebas de Vehículos y componentes: 4 operarios/as

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

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

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre las personas trabajadoras afectadas de la misma profesión o especialidad.

- e) Las personas trabajadoras que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos las personas

trabajadoras afectadas, acumulando dichos días para su disfrute en el período máximo de hasta cuatro semanas después.

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

- f) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales de la persona trabajadora 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 159,91 (ciento cincuenta y nueve coma noventa y uno) euros. (para el año fiscal 2018)

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

- Los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras afectadas 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 N° 4bis

### 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 persona trabajadora y fin de semana.

Los equipos de las personas trabajadoras 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.
- 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 una persona trabajadora 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 una persona trabajadora Sábado Productivo y Arrancada.

Para una misma persona trabajadora, 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 realizarán 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 persona trabajadora se le podrán asignar por cuadrante anual un máximo de 23 jornadas entre Jornada Especiales y Arrancadas.

El número máximo de fines de semana dedicados por cada persona trabajadora 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 cuatro en un periodo de seis 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 11 del vigente convenio colectivo.

Las Jornadas Especiales y Arrancadas son de obligada asistencia, debiendo la persona trabajadora 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 las personas Trabajadoras para su validación.

Los equipos de trabajo estarán compuestos por las personas trabajadoras que ocupen los puestos de Reparador, Técnico Reparador, Supervisor ó Técnico de Proyectos y Mantenimiento de los departamentos de Mantenimiento e Ingeniería de Mantto<sup>0</sup> indicados en el punto 2 de las Consideraciones Finales de este acuerdo. Los cuadrantes incorporarán un colectivo de personas trabajadoras de soporte formado principalmente por los departamentos de

Ingeniería de Mantenimiento, cuya misión será apoyar o reforzar puntualmente los equipos de mantt<sup>o</sup> en las Jornadas Especiales y Arrancadas.

Los equipos de soporte de Ingeniería de Mantt<sup>o</sup> podrán no tener asignados previamente en cuadrante la asignación de las JE, Arrancadas o apoyos puntuales a los turnos de mantt<sup>o</sup>. Dichas asignaciones serán comunicadas a las personas trabajadoras 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 mantt<sup>o</sup> cubriendo las ausencias de alguno de las personas trabajadoras 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 mantt<sup>o</sup>.

La Dirección autorizará cambios de rotación (permutas) que puedan acordarse voluntariamente entre las personas trabajadoras de la misma profesión o especialidad.

Cuando por necesidades productivas se requiera cambiar de turno/equipo a una persona trabajadora 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/a afectado y a la Representación de las Personas Trabajadoras con un preaviso mínimo de 7 días naturales.

## 2.5. Compensaciones:

Se compensará a la persona trabajadora por cada jornada efectiva de trabajo en régimen de Jornadas Especiales y Arrancadas en los supuestos contemplados en el presente Acuerdo, con:

- 159,91 €, las primeras 12 jornadas y con 184,50 € el resto. (para el año fiscal 2018)
- 1 día de descanso.

El abono de dicha compensación compensa suficientemente los gastos por desplazamiento de las personas trabajadoras 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, una persona trabajadora 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 159,91 € (para el año fiscal 2018) más 1 día de descanso por Sábado Productivo trabajado.

Las personas trabajadoras 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 mantt<sup>o</sup>, generarán el derecho a percibir una compensación económica de 135,67 € al mes (para el año fiscal 2018) en 12 pagas anuales.

Las personas trabajadoras 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/as actuales.

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

## 2.6. Descansos:

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

- Cada Departamento de Mantt<sup>o</sup> asumirá cada día, turno y equipo, una cobertura mínima para descansos individuales que se establece en el menor de estos dos indicadores:
  - 25 % de la plantilla por turno y equipo.
  - 2 trabajadores/as por turno y equipo.
- 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.
- Los días de descanso serán en jornadas completas de 8 horas sin merma económica en ningún concepto salarial.
- Una vez establecido el cuadrante anual, las fechas de descanso podrán ser elegidas por las personas trabajadoras con 7 días de antelación con

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

- Si, por cualquier circunstancia, una persona trabajadora cambiara de puesto o turno de trabajo, se le respetarán los días de descanso solicitados y autorizados previamente.
- En el caso de que los días de descansos solicitados coincidieran con Expedientes de Regulación de Empleo, situaciones de Incapacidad Temporal o permisos retribuidos, la persona trabajadora podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.
- Las personas trabajadoras no podrán acumular más de 10 días de descanso individual generados por trabajar en JE, Arrancadas o Sábados Productivos. Una vez superada esta cantidad, la persona trabajadora tendrá 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.
- Hay periodos en los que la posibilidad de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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/a 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/a 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 (cinco) euros.

4.- Para realizar la parada de instalación en jornadas de flexibilidad se prolongará voluntariamente la jornada de algunas personas trabajadoras 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.

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 mantt<sup>o</sup> 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 aquellas personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 Kms (marcadas en convenio) y bocadillo (desayuno=5€).

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

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 personas trabajadoras asignados a los equipos de mantenimiento e Ing<sup>a</sup> de mantt<sup>o</sup> 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 las personas trabajadoras 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

**ANEXO 5:  
NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A.**

**TABLAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE EMPLEADOS**

(Definitivas FY 2022 )

Vigencia 01.04.22 a 31.03.23

Grado de valoración	RETRIBUCION	SALARIO CALIFICACION	Gratificaciones Reglamentarias	Importe hora extra	Suplemento trabajo nocturno	Compensación jornada reducida
	ANUAL	MENSUAL	Importe unitario	(1)	(2)	(3)
1	24.297,10	1.731,92	1.757,03	16,90	2,54	6,91
	24.558,72	1.750,57	1.775,94			
	24.892,86	1.774,39	1.800,09			
2	24.901,98	1.775,04	1.800,75	17,31	2,64	7,13
	25.148,04	1.792,58	1.818,54			
	25.499,00	1.817,60	1.843,90			
3	25.508,68	1.818,29	1.844,60	17,73	2,71	7,40
	25.847,48	1.842,44	1.869,10			
	26.137,84	1.863,14	1.890,08			
4	26.139,94	1.863,29	1.890,23	18,18	2,78	7,73
	26.432,70	1.884,16	1.911,39			
	26.775,68	1.908,61	1.936,18			
5	26.790,30	1.909,65	1.937,25	18,62	2,84	7,97
	27.169,42	1.936,68	1.964,63			
	27.446,90	1.956,46	1.984,69			
6	27.460,10	1.957,40	1.985,65	19,09	2,90	8,26
	27.843,76	1.984,75	2.013,38			
	28.202,98	2.010,36	2.039,33			
7	28.272,44	2.015,31	2.044,36	19,64	3,02	8,56
	28.868,64	2.057,81	2.087,46			
	29.480,36	2.101,42	2.131,66			
8	29.728,24	2.119,09	2.149,58	20,66	3,18	9,17
	30.373,36	2.165,08	2.196,20			
	31.026,92	2.211,67	2.243,44			
9	31.295,42	2.230,81	2.262,85	21,76	3,36	9,76
	31.998,92	2.280,96	2.313,70			
	32.734,82	2.333,42	2.366,89			
10	33.141,36	2.362,40	2.396,28	23,04	3,61	10,46
	34.088,06	2.429,89	2.464,69			
	35.125,72	2.503,86	2.539,70			
11	35.520,76	2.532,02	2.568,26	24,68	3,83	11,34
	36.534,90	2.604,32	2.641,53			
	37.705,14	2.687,74	2.726,13			
12	38.494,64	2.744,02	2.783,20	26,77	4,18	12,26
	39.726,68	2.831,85	2.872,24			
	40.941,64	2.918,46	2.960,06			
13	42.001,84	2.994,04	3.036,68	29,20	4,63	13,94
	43.672,26	3.113,12	3.157,41			
	45.423,64	3.237,97	3.284,00			
14	46.716,04	3.330,10	3.377,42	32,48	5,16	15,64
	48.607,80	3.464,96	3.514,14			
	50.572,26	3.605,00	3.656,13			

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

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

Siendo:

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

Nota: Se aplicarán importes negativos si así resultan

## ANEXO N° 6

### REGULACION DE VIAJES Y DIETAS NACIONALES

1. Permiso para la iniciación de viaje.- Con carácter previo a la iniciación del viaje y con la suficiente antelación, deberá obrar en poder de la Dirección de Personal la correspondiente solicitud, formulada en el impreso habilitado al efecto. Dicha petición deberá ir autorizada por la Dirección a la que se halle adscrita la persona empleada 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 de la persona trabajadora. Quedarán tan sólo excluidos de cursar dicha solicitud los Delegados/as o Promotores/as de ventas adscritos a la Dirección del Área Comercial Nacional.

2. Viajes.- En el caso de que se autorice el viaje de una persona empleada 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 de la persona trabajadora.
- b) Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del Centro de trabajo o desde cualquier otro lugar que la Empresa autorice (por ejemplo, domicilio) hasta la llegada de regreso al mismo, con las siguientes puntualizaciones:
  - Si la salida se efectúa después de las 15 ó 22 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena, respectivamente.
  - Si el regreso tiene lugar antes de las 14 ó 21 horas, no se devengará la dieta parcial de almuerzo o cena, respectivamente.

- c) Cuando resulte imprescindible efectuar comidas en el medio de locomoción (tren, avión, etc.) sin que su precio se halle incluido en el billete, se abonarán los gastos producidos, previa presentación del oportuno justificante.
- d) Quedan incluidos en el total montante de las dietas los pequeños gastos propios o invitaciones de escasa cuantía, tales como cafés, refrescos, etc. No se abonarán las cantidades que figuren en el capítulo de "atenciones" o "Varios" de la Hoja de Gastos de Viaje que obedezcan a este tipo de gastos.
- e) En el caso de invitaciones, y cuando éstas tengan lugar con ocasión de un viaje, se distinguirán dos supuestos:
- Si la persona empleada es invitado a almorzar o cenar por algún/a representante, cliente/a, proveedor, etc. o incluso por otra persona empleada 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 la persona empleada fuere quien invita a alguna persona a almorzar o cenar, serán abonados los gastos producidos, previa aportación de comprobantes y aprobación del motivo e importe del gasto por parte del Director/a 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.

Adicionalmente, para los viajes de trabajo se crea una bolsa de horas de descanso para compensar el tiempo de desplazamiento en avión, tren y coche cuando el trayecto sea fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

A tales efectos, se considerará jornada ordinaria de trabajo la comprendida entre las 07:00 horas y las 18:00 horas – computándose en esta franja las 8 horas laborales de la persona trabajadora.

Asimismo, se añadirá tiempo adicional de descanso en base:

- Para desplazamientos dentro de Europa, 1 hora adicional.
- Para desplazamientos fuera de Europa, 2 horas adicionales.

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

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

- a) Locomoción.- Cuando el pago de los billetes de avión o ferrocarril, así como el de los servicios de coche de alquiler, haya sido realizado directamente por la persona empleada, 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 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/as, en el que figurará la fecha, nombre del desplazado/a, 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 la persona empleada, 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 a la persona empleada 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.

Las personas empleadas 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 la persona empleada.

- 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/as respectivos.

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

5. Provisión de fondos para gastos a justificar.- Las peticiones de dinero en efectivo extendidas para provisión de fondos de gastos a justificar deberán ser autorizadas por el Director/a 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 las personas empleadas solicitar dinero a Empresas participadas, filiales, proveedores/as, concesionarios/as 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 personas empleadas 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/as.

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

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

## ANEXO N° 7

### REGLAMENTO DE CREDITOS PARA VIVIENDA

---

Art. 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 1º de febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer viviendas de su propiedad en arrendamiento a las personas peticionarias de los mismos.

Art. 2. Clase de vivienda.- Los préstamos se concederán preferentemente para la adquisición o construcción de viviendas denominadas "subvencionadas" a tenor de las disposiciones legales.

Art. 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 art. 2 destinadas a ser habitadas por la persona trabajadora y los familiares que con él convivan regularmente.

Art. 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.

Art. 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, todas aquellas personas trabajadoras que lleven un mínimo de dos años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

- a) Sancionados/as por faltas graves o muy graves.
- b) Productores/as que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de diez años desde la fecha de la petición.

Art. 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/as 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 personas solicitantes excede de los préstamos que la Empresa debe conceder, tendrán derecho preferente aquéllos en quienes concurren mayor número de circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Art. 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 art. 6, dar preferencia a los que soliciten cantidades inferiores a la indicada.

Art. 8. Plazo de amortización.- La duración de los préstamos concedidos por la Empresa será de diez años y se amortizarán anualmente a razón de un diez por ciento, cuya cantidad podrá dividirse en doce mensualidades. Los beneficiarios/as podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente.

Art. 9. Intereses.- La cantidad prestada por la Empresa devengará un interés del tres por ciento anual en los primeros 7.000 euros solicitados y del euribor, con revisión anual, en los 5.000 euros restantes, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

Art. 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 art. 15 del presente Reglamento, la Empresa queda expresamente autorizada por el/la productor/a prestatario/a para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Art. 11. Tramitación.- La persona empleada u obrera interesada 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.

Art. 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".

Art. 13. Prohibición genérica.- Queda prohibido al productor/a prestatario/a arrendar, gravar y enajenar la vivienda antes de la amortización del préstamo.

Art. 14. Garantías.- La Empresa queda facultada para obligar, si lo considera oportuno, al prestatario/a 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/a u otras personas.
- b) Que el prestatario/a 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 de la persona asegurada.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construída, que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Art. 15. Garantía hipotecaria.- En el caso de cese de las relaciones laborales del productor/a prestatario/a con la Empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél/la 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 N° 8

### 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 al personal 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/EVP Level, 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 ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.
- 2) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Relaciones Laborales dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.

- 3) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirán efecto el citado documento oficial de baja, la justificación del Servicio Médico de la Empresa o la de la persona facultativa designado por ésta.
- 4) Si la Dirección de la Empresa lo estimare conveniente, la persona trabajadora en situación de incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo/a designado, sea en el consultorio de la Empresa sea en el propio domicilio de la persona trabajadora.
- 5) Durante la situación de incapacidad, el trabajador/a vendrá obligado a presentar en el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo/a de la Seguridad Social.

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

## ANEXO N° 9

### FORMACION CONTINUA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

---

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

La Dirección de la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 mas 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 las Personas Trabajadoras con la antelación suficiente antes de su aprobación, las líneas maestras que configurarán el Plan de Formación a corto y medio plazo, con

el objeto de recibir sus aportaciones. Las mismas serán analizadas conjuntamente con la intención de atenderlas en la medida de lo posible.

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

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

Posteriormente a la aprobación definitiva del Plan por parte de la Dirección, los Representantes de las Personas Trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras

La Dirección de la Empresa recibirá las conclusiones que la Representación de las Personas Trabajadoras emita sobre el Plan realizado y considerará la posible aplicación de sus sugerencias en futuros Ejercicios.

### 1.6. Información a las Personas Trabajadoras

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 dos: la del centro de Zona Franca y la del centro de Zona Franca-El Prat.

## ANEXO N° 10

### 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 las personas trabajadoras con las necesidades de producción o de la dependencia, se hace necesario establecer la siguiente normativa:

1. Los días de disfrute podrán ser disfrutados por horas con el límite de una jornada completa, sin merma económica en ningún concepto salarial y no compensables económicamente en ningún caso.
2. Las solicitudes serán presentadas mediante Workday y posteriormente aprobadas por el mando. 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 todas las personas trabajadoras del Departamento, línea, sección o módulo, ———
4. 4.1. Para el disfrute el cómputo será el turno, módulo línea o departamento.

4.2. Las reglas concretas de disfrute serán:

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

- Hasta 2 personas trabajadoras por módulo.
5. Una semana después de conocido el calendario laboral del año siguiente, las personas trabajadoras 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 una semana. Este sorteo se realizará en presencia de los interesados.
  7. Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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, una persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.
  12. El saldo de floatings no disfrutados a fecha 31 de diciembre, podrá ser traspasado a la primera semana de enero del año siguiente.

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

Los días de descanso serán de 8 horas sin merma económica

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

1. Una vez conocido el calendario laboral del año siguiente, las personas trabajadoras deberán presentar solicitudes para las fechas que deseen, en un plazo máximo de una semana.
2. Para el disfrute el cómputo será de una persona trabajadora por módulo y turno.
3. La persona trabajadora determinará los días de forma continuada que elija disfrutar durante el año.
4. En el supuesto de coincidir, se intentará permutar de mutuo acuerdo entre trabajadores/as 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/a en función de los que queden libres de asignación, siendo éstos definidos entre el Comité de Empresa y la Dirección.
6. Este sorteo se realizará en el plazo de una semana en presencia de los interesados y la representación de las personas trabajadoras.
7. En el caso de coincidencia de la solicitud con Expedientes de Regulación de Empleo, situaciones de Incapacidad Temporal o permisos retribuidos, la persona trabajadora podrá efectuar una nueva solicitud de disfrute.

Si una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras y la producción diaria.

## ANEXO Nº 11

### FLEXIBILIDAD DE JORNADA

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de flexibilidad, previsto en el presente Anexo 11 para la vigencia del Convenio, de conformidad con los siguientes criterios:

1º). Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos veinticinco días hasta un máximo de veinticinco días por trabajador/a (-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.

a) La Dirección de la Empresa informará previamente a la Representación de las Personas Trabajadoras y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de una semana.

b) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado/a 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 97,84 euros (para el año fiscal 2018) 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 una persona trabajadora tiene un saldo negativo de 9 días, y ese año se realizan 12 sábados, los 6 primeros restarán del saldo negativo y cobrarán 97,84 euros, lo mismo se aplicará a los 3 siguientes, el 10º generará un día positivo en el banco y se cobrarán 97,84 euros, y en el 11º y 12º, la persona trabajadora 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 97,84 euros (para el año fiscal 2018) 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 de la persona trabajadora entre:

- cada sábado se abonarán 188,17 euros (para el año fiscal 2018), o
- 1 día más 97,84 euros (para el año fiscal 2018), 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:

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 10, la diferencia entre lo generado por dicha norma y un máximo de 10 días.

2- El resto se disfrutará de forma colectiva.

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

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

Una vez consumidos los floating days, y de forma excepcional, existe la posibilidad de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora cause baja en la Compañía cuando este sea positivo.

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

En las áreas productivas que trabajen de 8 a 17 horas podrán realizarse hasta tres sábados productivos en cualquier período de cinco semanas, pudiendo ser consecutivos. Cuando se trabaje el tercer sábado consecutivo, la persona trabajadora 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, a convocar por Producto, Planta, Línea, a la finalización del turno de tarde hasta un máximo de 2 horas (de 22:03h a 00:03h) con un límite de hasta 6 horas semanales. La hora flexible de 22:03 a 23:03 horas incluye un descanso adicional de cinco 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.

Durante el período de vigencia del XXIV Convenio el horario de las horas productivas a las que se refiere el presente apartado será de 22:00 a 00:00.

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 la persona trabajadora, será de 12,20 euros/ hora (para el año fiscal 2018) más una hora de descanso, ó 23,28 euros/hora (para el año fiscal 2018), 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.

La persona trabajadora no podrá exceder del máximo de 80 horas extras entre sábados de trabajo y bolsa de horas, una vez alcanzada la jornada ordinaria de 1826 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.

APÉNDICE 1

REGLAMENTO  
DE LA  
COMISION MIXTA PARITARIA  
DE  
VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

## 1. COMISION DE CALIFICACION

### 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:
  - Un/a representante fijo de la Dirección de Personal.
  - Un/a representante fijo de Métodos y Tiempos.
  - Un/a representante fijo especializado en organización administrativa. En la calificación de puestos pertenecientes al grupo de operarios/as, actuará con voz pero sin voto.
  - El Jefe/a de Sección, Servicio o Departamento, según el puesto a calificar, actuando como asesor/a.
  
- Representantes del Comité de Empresa:
  - Un/a miembro fijo delegado por el Comité de Empresa en representación del grupo de empleados/as.

- Un/a miembro fijo delegado por el Comité de Empresa como representante del grupo de empleados/as.
- Un/a representante del grupo de que se trate, según el puesto a calificar, actuando como asesor/a.

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

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

### 1.3.- Frecuencia de las Sesiones de Trabajo

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

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

### 1.4.- Forma de actuar

- La persona coordinadora 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/a correspondiente con su opinión sobre la conveniencia de la revalorización.
- La persona coordinadora después de agrupar por secciones, los puestos a calificar, convoca con la suficiente antelación, a las personas asesoras 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 los otros grupos, cumplimentada por el ocupante del puesto y revisada por el/la Jefe/a correspondiente.

- los manuales de calificación
    - en puestos de empleados/as.
  - los cuadros comparativos de las anteriores valoraciones.
- 
- El/La asesor/a 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/as componentes de la Comisión.
  - Al finalizar la asignación de grados para cada puesto, se firmará la hoja de calificación por todos los/las componentes fijos de la Comisión.
  - El/La coordinador/a tendrá a su cargo la confección del Acta-Resumen sobre los trabajos realizados en cada sesión.
  - El/La coordinador/a firmará en última instancia la hoja de "Resultado de Calificación", que sintetiza la valoración del puesto.

### 1.5.- Formación

Los/Las 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/la titular del puesto puede optar a que su caso se presente a la Comisión o bien directamente al

Director/a de Personal quien dictaminará basándose en la política general de calificación.

APÉNDICE 2

MANUAL  
DE  
VALORACIÓN DE PUESTOS  
DE  
TRABAJO  
DE  
EMPLEADOS/AS  
EN BASE A UNA  
CLASIFICACIÓN POR GRADOS

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

## INDICE

### CAPACIDAD:

- Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN  
caso de los/las Administrativos/as  
caso de los/las Técnicos/as
- Factor nº 2 - EXPERIENCIA
- Factor nº 3 - INICIATIVA

### ESFUERZO:

- Factor nº 4 - ESFUERZO FÍSICO
- Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### RESPONSABILIDAD:

- Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES
- Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES
- Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTOS CON OTROS/AS
- Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS/AS

### CONDICIONES:

- Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO
- Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN  
- CASO DE LOS/LAS ADMINISTRATIVOS/AS -

Definición

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

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

Asignación

- Grado 1º
- 1 - Recibir instrucciones verbales.
  - 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
  - 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.
- Grado 2º
- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
  - 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos estandarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
  - 3 - Conocimientos de trabajos de oficina, tales como: estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
- Grado 3º
- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc.
  - 2 - Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
  - 3 - Prácticas de trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

- Grado 4<sup>o</sup>
- 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 5<sup>o</sup>
- 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 6<sup>o</sup>
- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
  - 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.).
- Grado 7<sup>o</sup>
- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.
- Grado 8<sup>o</sup>
- 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/LAS TÉCNICOS/AS -

Definición

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

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

Asignación

- Grado 1º
- 1 - Recibir instrucciones verbales.
  - 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
  - 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.
- Grado 2º
- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
  - 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos estandarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
  - 3 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.
- Grado 3º
- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de regla de cálculo.
  - 2 - Conocimientos de materiales, métodos y herramientas.
  - 3 - Conocimientos de orden práctico de mecánica, electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

- Grado 4<sup>o</sup>
- 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 5<sup>o</sup>
- 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 6<sup>o</sup>
- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
  - 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.).
- Grado 7<sup>o</sup>
- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.
- Grado 8<sup>o</sup>
- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

## Factor nº 2 - EXPERIENCIA

### Definición

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

### Asignación

Según la siguiente escala

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

## Factor nº 3 - INICIATIVA

### Definición

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

### Asignación

- |          |   |
|----------|---|
| Grado 1º | <ul style="list-style-type: none"><li>1 - Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas.</li><li>2 - Tareas que requieren ninguna o poca planificación.</li><li>3 - Tareas que requieren ninguna o poca decisión.</li><li>4 - Tareas en las que no decide si están satisfactoriamente terminadas.</li></ul>   |
| Grado 2º | <ul style="list-style-type: none"><li>1 - Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento.</li><li>2 - Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácilmente deducibles.</li><li>3 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos.</li><li>4 - Tareas en las que no decide si están satisfactoriamente terminadas.</li></ul>                           |
| Grado 3º | <ul style="list-style-type: none"><li>1 - Tareas de complejidad media para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general.</li><li>2 - El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones.</li><li>3 - Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad.</li><li>4 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia, etc.</li></ul> |

- Grado 4<sup>o</sup>
- 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 5<sup>o</sup>
- 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 6<sup>o</sup>
- 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 7<sup>o</sup>
- 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 8<sup>o</sup>
- 1 - Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planes y programas importantes de Empresa.

## Factor nº 4 - ESFUERZO FISICO

### Definición

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

### Asignación

Según la siguiente tabla:

Posición y 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
Peso duración					
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5 kg. > 20% T 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 15 a 25 kg. < 20% T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15 a 25 kg. > 20% T 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 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 E.M. debido a tener que ejercer razonamientos lógicos o analíticos durante largos períodos de tiempo.
- G.- Concentración propia de un mando exigiendo muy alto nivel de esfuerzo mental, debido al desarrollo permanente de nuevas ideas o desarrollos.

### Asignación: VISUAL

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

## Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE 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.

## Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES

### Definición

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

### Asignación

- Grado 1º - No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.
- Grado 2º - Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.
- Grado 3º - Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.
- Grado 4º - Acceso frecuente o trabajo normal con datos confidenciales cuya revelación puede causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la Empresa.
- Grado 5º - Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.
- Grado 6º - Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.
- Grado 7º - Completo acceso a informaciones, planos y estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.
- Grado 8º - Puestos de mando para los cuales son necesarias personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la Empresa.

## Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTO CON OTROS

### Definición

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

### Asignación

- Grado 1º - Puestos en que el ocupante solo está en contacto con los jefes y subordinados y compañeros de trabajo.
- Grado 2º - El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa por medio del teléfono o personalmente.
- Grado 3º - Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la Empresa por estar sujetos a revisión.
  - Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.
- Grado 4º - Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la Empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.
  - Contactar con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.
- Grado 5º - Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamento o Empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

- Grado 6º - El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados/as de la propia Empresa o con responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.
- Grado 7º - Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la Empresa.
- Grado 8º - Puesto de directivo de cuyas relaciones dimanen trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

## Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS

### Definición

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

### Asignación

- Grado 1º - Responsable de su propio puesto de trabajo.
- Grado 2º - Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50% o más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.
- Grado 3º - Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.
- Grado 4º - Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.
- Grado 5º - Igual que el grado 4º hasta 100 personas.
- Grado 6º - Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción, mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción de personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.
- Grado 7º - Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.
- Grado 8º - Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

## Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

### Definición

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

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes

#### - Condiciones ambientales

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

#### - Uso de Protecciones

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

## Asignación

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

## Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

### Definición

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

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

### Gravedad del accidente

#### A.- Accidentes leves

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

#### B.- Accidentes menos graves

- Expuesto a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.  
Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

#### C.- Accidentes graves

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

#### D.- Accidentes gravísimos

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

## Probabilidad de que ocurra

### Definición

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

### Asignación

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

## APÉNDICE 3

### VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

(Tablas de puntos según grados de asignación  
a cada factor o criterio en los Manuales  
de Valoración de Puestos de Trabajo)

#### Número de puntos asignados

Manual VPT de  
empleados/as

#### A) CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS

##### 1. Factor de INSTRUCCIÓN:

	Grado	1º	.....	14
-	"	2º	.....	28
-	"	3º	.....	42
-	"	4º	.....	56
-	"	5º	.....	70
-	"	6º	.....	84
-	"	7º	.....	98
-	"	8º	.....	112

##### 2. Factor de EXPERIENCIA:

-	Grado	1º	.....	11
-	"	2º	.....	20
-	"	3º	.....	30
-	"	4º	.....	42
-	"	5º	.....	61
-	"	6º	.....	75
-	"	7º	.....	86
-	"	8º	.....	105
-	"	9º	.....	128

- "	10°	.....	141
- "	11°	.....	150

3. Factor de INICIATIVA:

- Grado	1°	.....	14
- "	2°	.....	28
- "	3°	.....	42
- "	4°	.....	56
- "	5°	.....	70
- "	6°	.....	84
- "	7°	.....	98
- "	8°	.....	112

B) ESFUERZOS APORTADOS

4. Factor de ESFUERZO FISICO:

- Grado	1°	.....	7
- "	2°	.....	14
- "	3°	.....	21
- "	4°	.....	28
- "	5°	.....	35

5. Factor de ESFUERZO MENTAL Y VISUAL:

1. Para empleados/as:

		<u>Asignación VISUAL</u>				
		1	2	3	4	5
<u>Asignación MENTAL</u>		—	—	—	—	—
A	.....	8	12	16	20	24
B	.....	12	16	20	24	28
C	.....	16	20	24	28	32
D	.....	20	24	28	32	36
E	.....	24	28	32	36	40
F	.....	28	32	36	40	44
G	.....	32	36	40	44	48

Número de puntos asignados

Manual VPT de  
empleados/as

C) RESPONSABILIDADES

6. Factor de responsabilidades  
sobre:  
- EQUIPO Y UTILLAJE  
(operarios)  
- ERRORES (empleados/as)

- Grado	1º	.....	5
- "	2º	.....	10
- "	3º	.....	15
- "	4º	.....	20
- "	5º	.....	25
- "	6º	.....	30
- "	7º	.....	35
- "	8º	.....	40

7. Factor de responsabilidades  
sobre:
- MATERIAL Y PRODUCTOS  
(operarios)
  - DATOS CONFIDENCIALES  
(empleados/as)

-	Grado	1º	.....	5
-	"	2º	.....	10
-	"	3º	.....	15
-	"	4º	.....	20
-	"	5º	.....	25
-	"	6º	.....	30
-	"	7º	.....	35
-	"	8º	.....	40

8. Factor de responsabilidades  
sobre:
- SEGURIDAD DE TERCEROS  
(operarios)
  - TRATO CON TERCEROS  
(empleados/as)

-	Grado	1º	.....	5
-	"	2º	.....	10
-	"	3º	.....	15
-	"	4º	.....	20
-	"	5º	.....	25
-	"	6º	.....	30
-	"	7º	.....	35
-	"	8º	.....	40

9. Factor de responsabilidades  
sobre:  
TRABAJO DE OTROS:

-	Grado	1º	.....	5
-	"	2º	.....	10
-	"	3º	.....	15
-	"	4º	.....	20
-	"	5º	.....	25
-	"	6º	.....	30
-	"	7º	.....	35
-	"	8º	.....	40

D) CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO:

- Grado	1º	.....	10
- "	1,5	.....	15
- "	2º	.....	20
- "	2,5	.....	28,5
- "	3º	.....	37
- "	3,5	.....	46
- "	4º	.....	56,5
- "	4,5	.....	70
- "	5º	.....	84

Se establece un plazo prudencial de dos meses a contar desde la fecha de la firma del texto del Convenio para aplicar esta nueva tabla a los posibles puestos afectados, así como para el inicio de los posibles efectos económicos de dicha revisión.

11. Factor de RIESGOS INEVITABLES  
(para empleados/as):

		<u>Probabilidad de que ocurra</u>		
		1	2	3
<u>Gravedad del accidente</u>		—	—	—
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.