



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 19 DE ENERO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2021-2023 DE IVECO ESPAÑA S.L. FABRICA DE VALLADOLID (47001501012008)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa IVECO ESPAÑA S.L suscrito el día 26 de noviembre de 2021 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo, el 10 de diciembre de 2021 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora el 19 de enero de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a veinticuatro de enero de dos mil veintidós.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén Iglesia Freile.





CONVENIO
COLECTIVO
2021-2023

IVECO ESPAÑA S.L.
FABRICA DE VALLADOLID

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL	4
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL	4
ARTICULO 3.- ÁMBITO PERSONAL	4
ARTICULO 4.- VIGENCIA. ÁMBITO TEMPORAL	4
ARTICULO 5.- DENUNCIA.	4
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.	5
ARTICULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	5
ARTICULO 8.- GARANTÍAS PERSONALES.	5
CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	5
ARTÍCULO 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	5
ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN GENERAL. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.	6
ARTÍCULO 11.- AGRUPACION DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE NIVELES SALARIALES	7
ARTÍCULO 12.- REGIMEN DE INGRESOS: GRUPO PROFESIONAL Y TABLA SALARIAL	7
ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.	8
ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN	8
ARTICULO 15.- CONCURSO-OPOSICIÓN.	9
ARTÍCULO 16.- LIBRE DESIGNACIÓN.	13
ARTICULO 17.- TRABAJOS EN PUESTO DE NIVEL SALARIAL SUPERIOR	13
ARTICULO 18.- PUESTOS DE "TEAM LEADER"	13
ARTÍCULO 19.- MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS	13
ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN.	14
CAPÍTULO III: MOVILIDAD	14
ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL.	15





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 16

ARTÍCULO 22.- PERIODO DE ADAPTACIÓN. _____	16
CAPÍTULO IV: PRODUCTIVIDAD _____	17
ARTÍCULO 23.- PRODUCTIVIDAD _____	17
CAPÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES Y CONTROL	
PRESENCIA _____	21
ARTÍCULO 24.- JORNADA _____	21
ARTÍCULO 25.- JORNADAS PRODUCTIVAS EXTRAORDINARIAS _____	22
ARTÍCULO 26.- DEFINICIÓN Y CRITERIOS GENERALES DE LA FLEXIBILIDAD _____	23
ARTÍCULO 27.- TURNO DE NOCHE _____	28
ARTÍCULO 28.- HORARIOS _____	28
ARTÍCULO 29.- TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO _____	29
ARTÍCULO 30.- CALENDARIO LABORAL _____	30
ARTÍCULO 31.- VACACIONES _____	31
ARTÍCULO 32.- CONTROL DE PRESENCIA. _____	32
CAPÍTULO VI: SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y	
COMPLEMENTOS SALARIALES _____	32
ARTÍCULO 33.- ORDENACIÓN DEL SALARIO. _____	32
ARTÍCULO 34.- SALARIO BASE. _____	32
ARTÍCULO 35.- COMPLEMENTOS SALARIALES. _____	33
ARTÍCULO 36.- COMPOSICIÓN DEL SALARIO. _____	33
ARTÍCULO 37.- CONCEPTOS NO SALARIALES _____	34
ARTÍCULO 38.- TABLAS SALARIALES _____	34
ARTÍCULO 39.- ABONO DE HABERES _____	35
ARTÍCULO 40.- PLUS ANTIGÜEDAD _____	35
ARTÍCULO 41.- PROMOCIONES _____	35
ARTÍCULO 42.- PLUS JEFE DE EQUIPO _____	36
ARTÍCULO 43.- PLUS NOCTURNO _____	36
ARTÍCULO 44.- PLUS TRANSPORTE _____	37
ARTÍCULO 45.- PRIMA INDIRECTA _____	37
ARTÍCULO 46.- PRIMA DIRECTA. _____	37
ARTÍCULO 47.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS ESPECIALES _____	37
ARTÍCULO 48.- PLUS PRESENCIA. _____	38
ARTÍCULO 49.- GRATIFICACIONES _____	39
ARTÍCULO 50.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE _____	39
ARTÍCULO 51.- GRATIFICACIÓN VARIABLE POR RESULTADOS: _____	40
CAPÍTULO VII: EMPLEO _____	42
ARTÍCULO 52.- CONTRATACIONES. _____	42





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 17

ARTÍCULO 53.- JUBILACIÓN.	44
ARTÍCULO 54.- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA	44
CAPÍTULO VIII: PERMISOS Y LICENCIAS	45
ARTÍCULO 55.- PERMISOS RETRIBUIDOS.	45
ARTÍCULO 56.- LICENCIAS	48
ARTÍCULO 57.- JORNADAS REDUCIDAS	48
CAPÍTULO IX: ATENCIONES SOCIALES	49
ARTÍCULO 58.- FONDO SOCIAL	49
ARTÍCULO 59.- AYUDA ESCOLAR	49
ARTÍCULO 60.- AYUDA GUARDERIA	49
ARTÍCULO 61.- AYUDA POR HIJO, CONYUGE Y ASCENDIENTES DEPENDIENTES	49
ARTÍCULO 62.- ENTIDAD DE PROMOCIÓN Y RECREACIÓN DEPORTIVA	50
ARTÍCULO 63.- ANTICIPOS.	50
ARTÍCULO 64.- EXCEDENCIA POR NACIMIENTO.	50
ARTÍCULO 65.- TRANSPORTE.	50
ARTÍCULO 66.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS GRUPO STELLANTIS	50
ARTÍCULO 67.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.	50
ARTÍCULO 68.- SEGURO DE VIDA.	50
CAPÍTULO X:	50
ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL	50
ARTÍCULO 69.- EL COMITÉ DE EMPRESA Y LOS COMITÉS DE TRABAJO.	51
ARTÍCULO 70.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.	53
ARTÍCULO 71.- CESIONES DE TIEMPO SINDICAL	53
DISPOSICIONES ADICIONALES	54
DISPOSICIONES SUPLETORIAS	54
ANEXO I	56
ANEXO II	56





CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de IVECO ESPAÑA, S.L., Fábrica de Valladolid, y sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas, siendo la expresión de los acuerdos libremente aceptados por las partes.

La empresa encuadra su actividad dentro del epígrafe 2910 (Fabricación de vehículos de motor) en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación en el Centro de Trabajo de IVECO ESPAÑA, S.L., de Valladolid.

ARTICULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

Están afectados por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla del Centro mencionado en el artículo anterior, con excepción de los Directores y del personal al que hace referencia el art 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4.- VIGENCIA. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose automáticamente la vigencia del mismo de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, formulada en tiempo y forma de conformidad con el artículo siguiente.

En caso de producirse la denuncia del presente Convenio, durante las negociaciones para la renovación del mismo, se mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio

ARTICULO 5.- DENUNCIA.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, podrá efectuarse tanto por la Representación de la Empresa como por la Representación Legal de los Trabajadores, suscritos al presente acuerdo.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral Competente si el denunciante fuera la Representación Legal de los Trabajadores, y a la mencionada Autoridad y a la Representación Legal de los Trabajadores en el caso de ser la Empresa quien proceda a su denuncia.

La denuncia deberá formalizarse y comunicarse dentro de los tres últimos meses de la vigencia del Convenio, o de alguna de sus posibles prórrogas anuales.





ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico único e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, no pudiéndose aplicar de manera parcial.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, se mantendrán con total efecto el resto de las disposiciones que se recojan en el Convenio, debiendo las partes signatarias proceder a la renegociación del precepto declarado nulo, siendo sustituido durante el periodo en el que se proceda a su redacción y posterior aprobación, por el precepto legal que proceda, o que hayan podido acordar los firmantes en función de las normas establecidas para ello en el artículo 71 de este mismo Convenio Colectivo.

ARTICULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

Habida cuenta la naturaleza de este Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio Colectivo en su cómputo total, excepto en los casos de sumisión expresa señalados en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Paritaria a la que se alude en el artículo 69 del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia de los Organismos laborales, administrativos o contenciosos en la materia.

ARTICULO 8.- GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculización a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertos todos los niveles salariales que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional son meramente enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los trabajadores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.





ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN GENERAL. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.

La clasificación profesional de los trabajadores se realiza conjugando la aptitud profesional y perfil de conocimientos poseídos por el trabajador, de conformidad con los requerimientos del Grupo Profesional en el que figuran encuadrados, y el conjunto de funciones y tareas asignados al puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, acorde con el nivel de clasificación de éste.

1.- De acuerdo con lo indicado en el precepto anterior, la estructura profesional en la Empresa se articula en Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

2.- Se entiende por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.

Se definen cuatro Grupos Profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia y de manera subordinada, claramente establecidas y con instrucciones precisas, pudiendo las mismas comportar esfuerzo físico continuo.
- Grupo Profesional II: Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas de ejecución autónomas que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento, llevándose a cabo bajo supervisión y responsabilidad de un superior del que dependen.
- Grupo Profesional III: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones de complejidad técnica entre superior y media dentro de objetivos globales definidos.
- Grupo Profesional IV: Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, teniendo en lo general responsabilidad de mando en sus tareas habituales, y sin que las mismas necesariamente tengan que estar directamente relacionadas con tareas productivas, ejercen funciones que implican una responsabilidad directa en la gestión, organización y resultados de la Compañía.

3.- Se entiende por Nivel Salarial el intervalo de clasificación profesional que permite agrupar horizontalmente los diferentes grados de responsabilidad dentro del contenido organizativo de cada Grupo Profesional, y determinar los distintos grados de promoción profesional y la equivalencia retributiva a las tablas salariales.

Se determinan en la Empresa los Niveles Salariales que aparecen en el cuadro comprendido en el Anexo I de este Convenio Colectivo de Tablas Salariales.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ARTÍCULO 11.- AGRUPACION DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE NIVELES SALARIALES

La agrupación concreta de Grupos Profesionales y Niveles salariales que se pacta en el presente Convenio Colectivo es la que se muestra en el cuadro siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	CATEGORÍA EQUIVALENTE DE REFERENCIA
Grupo I	NIVEL 1	A APRENDIZ
		B PRACTICAS 1 AÑO
		C PRACTICAS 2 AÑO
	NIVEL 2	A PEON
		B ESPECIALISTA A
		C ESPECIALISTA B
		D ESPECIALISTA C
		E ESPECIALISTA E
	NIVEL 3	A OFICIAL 3A
		B OFICIAL 3B
		C OFICIAL 3E
		D AUX. ADMINISTRATIVO
Grupo II	NIVEL 1	A OFICIAL 2 EMPLEADO
		B OFICIAL 2
		C CAPATAZ
		D CABO GUARDA
NIVEL 2	A OFICIAL 1	
	B OFICIAL 1E	
Grupo III	NIVEL 1	A OFICIAL 1 EMPLEADO
		B OFICIAL 1A EMPLEADO
		C TCO. OPERATIVO
		D ENCARGADO
	NIVEL 2	A MAESTRO 2
		B INFORMATICOS
Grupo IV	NIVEL 1	C ANALISTA INFORMATICO
		D D.U.E.
	NIVEL 2	A MAESTRO DE TALLER
		B JEFE DE TALLER
	NIVEL 3	A JEFE DE 2ª
		B JEFE DE 1ª
		C JEFE DE GESTION
		A LICENCIADO O INGENIERO
		B MANDO SUPERIOR

La retribución correspondiente a cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles salariales aquí establecidos, será la que aparece en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 12.- REGIMEN DE INGRESOS: GRUPO PROFESIONAL Y TABLA SALARIAL

Los firmantes pactan que, a partir de la firma del presente Convenio, y en virtud de la norma que hasta la fecha se viene aplicando en el Centro de Trabajo, el personal de nuevo ingreso en la Compañía que se incorpore a la Plantilla (producción), dentro del Grupo profesional I, nivel 2, lo hará con el nivel 2 B y siguiendo el siguiente esquema de promoción y desarrollo profesional, por los periodos que se establecen en la tabla siguiente:

NIVELES SALARIALES	TIEMPO CONTRATADO EMPRESA
NIVEL 2 B	Desde incorporación hasta 12 meses
NIVEL 2 C	13-24 meses
NIVEL 2 D	25-36 meses
NIVEL 2 E	A partir de 37 meses

Transcurrido el periodo de 36 meses de tiempo contratado desde la incorporación del trabajador, el mismo pasará a percibir la retribución correspondiente al Grupo profesional I, Nivel 2 E.

Al personal con contrato eventual, al pasar a indefinido, se le aplicará el salario de la última letra de su grupo profesional y nivel salarial.

Estas condiciones serán de aplicación en el centro de trabajo de Valladolid tanto en cuanto se mantengan las actuales circunstancias productivas. En caso de que las mismas cambien, los firmantes se reservan la facultad de acordar una modificación de las mismas.

ID DOCUMENTO: 8EBvVm45Tj2B3i8H6EGTPrMmGFQ=



Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

El grupo profesional y por tanto el nivel salarial que corresponda a cada puesto de trabajo se obtendrán mediante la técnica de valoración de puestos según el manual pactado de valoración aplicable en cada momento para los niveles de operarios, empleados, Mandos y Cuadros.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN

Establecida la provisión de una vacante, debe procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

- a) Adecuación de disponibles
- b) Aptos sin plaza
- c) Regularización de grupo profesional y/o nivel salarial.
- d) Concurso Oposición
- e) Libre designación por la Dirección

Adecuación de disponibles

Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Recursos Humanos tratará de cubrir las con personal disponible del mismo nivel salarial de la plaza a cubrir, perfil, cualificación y/o formación profesional adecuada, efectuándose un periodo de prueba de mínimo quince días y máximo tres meses, siendo preceptivo el informe favorable del Responsable Directo para la ocupación definitiva.

Se entiende por personal disponible el encuadrado en un puesto de nivel salarial inferior al suyo.

El Departamento de Recursos Humanos mantendrá permanentemente actualizado el fichero en estas condiciones, al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

Aptos sin plaza

Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida en un Concurso Oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto del Concurso. El Departamento de Recursos Humanos cubrirá las vacantes con éstos, por riguroso orden de puntuación, cuando el nivel salarial y cualificación profesional del puesto a cubrir coincidan con la obtenida por el trabajador en el concurso oposición que dio origen a la situación de apto sin plaza.

La validez de esta situación será de dieciocho meses, siendo condición necesaria superar un periodo de prueba para su consolidación, caso de no superarse el mencionado periodo, el trabajador afectado se reintegrará a su puesto de trabajo con pérdida de la calificación de apto sin plaza.

El periodo de prueba a que se alude en el párrafo anterior, que dependerá de la índole del puesto a cubrir, no podrá exceder de tres meses.

Durante la situación en la que el trabajador tenga la consideración de apto sin plaza, deberá ocupar de forma temporal cualquier puesto del nivel salarial y profesión en la que resultó apto sin plaza siempre que exista la necesidad, cobrando la diferencia de nivel salarial.

Los aptos sin plaza consolidarán el nivel salarial cuando desempeñen el puesto durante cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos en el periodo de un año.





Regularización de niveles salariales

El personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de un nivel salarial superior en la revisión de las funciones según valoración, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

Se reconocerán los niveles salariales cuando exista fallo favorable del Juzgado de lo Social.

ARTICULO 15.- CONCURSO-OPOSICIÓN.

La Empresa planificará las necesidades futuras, convocando concursos oposición para aptos sin plaza en previsión de vacantes, cuando no sean de libre designación por la Empresa y que no puedan ser ocupados por disponibles.

El concurso oposición para un puesto vacante, será convocado ante la urgencia de cubrir el mismo, y siempre que no sea de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se haya ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

A. Requisitos para tomar parte en el Concurso Oposición:

Se establecen los siguientes:

- A.1. Tener una antigüedad mínima de un año y contrato indefinido en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- A.2. Tener la Aptitud médica para el desempeño del puesto de trabajo, en base a los reconocimientos médicos generales o específicos del puesto de trabajo, según el Servicio Médico.
- A.3. No encontrarse en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- A.4. No haber sido sancionado por falta grave con suspensión de empleo y sueldo o falta muy grave en los dos últimos años anteriores a la convocatoria de la plaza vacante.
- A.5. No haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.
- A.6. No haber desempeñado el puesto objeto del concurso dentro de los nueve meses anteriores a la convocatoria del mismo.
- A.7. Los requisitos de formación serán:
 - Para todos los puestos iguales o inferiores al grupo profesional II, nivel 2 A, los definidos por la Dirección con referencia a un nivel de conocimiento determinado.
 - Para el resto de grupos profesionales y/o niveles salariales, el requisito de formación será el que la Dirección establezca.

No será causa excluyente para participar en un concurso, el ostentar la misma categoría objeto del mismo.





B. Tramitación del Concurso-Oposición.

La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

B.1. Anuncio: El Departamento de Recursos Humanos, mediante los instrumentos establecidos al efecto, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un período no inferior a dos días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes, así como, la persona referente del Área objeto del concurso.

B.2. Publicaciones: En las 24 horas siguientes al cierre de las solicitudes se publicará la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de un día laborable para reclamaciones, las cuales se resolverán en las 24 horas siguientes.

B.3. Publicación definitiva: El día que se resuelvan las reclamaciones se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución.

C. Pruebas

La Dirección de la Empresa definirá las pruebas que estime más idóneas para cada Concurso Oposición, dentro de la siguiente tipología:

a) Pruebas prácticas eliminatorias: consisten en pruebas prácticas o teóricas sobre el puesto de trabajo, de breve duración, que permitan evaluar de una forma inmediata si un candidato posee el nivel mínimo de competencias requerido, superaran esta prueba aquellos candidatos que hayan obtenido la máxima puntuación hasta cubrir el doble de las plazas ofertadas que pasarán a realizar la prueba práctica, en caso de empate, pasará el de mayor antigüedad en la Empresa.

b) Pruebas prácticas puntuables: consisten en pruebas prácticas que tienen el objetivo de evaluar el nivel de competencias de los candidatos.

c) Pruebas psicotécnicas: consisten en test psicotécnicos que permiten al candidato obtener puntos para la calificación final.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de dos meses.

D. Tribunal de Concurso Oposición

El Tribunal de Concurso Oposición juzgará las pruebas y deberá velar por la correcta aplicación de las normas sobre los Concursos Oposición recogidas en este artículo.

Estará compuesto por: un miembro del Departamento de RR.HH. que actuará como secretario, dos representantes de la Dirección y un representante sindical de cada uno de los sindicatos firmantes.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenos a la misma.

E. Sistema de puntuación.

El sistema de puntuación se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, distribuidos como sigue:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 25

a) Formación: asistencia con aprovechamiento a cursos de formación:

Grado formativo	Tipo	Puntos
Ciclo Formativo Grado Medio o equivalente (FPI, 2º Bachillerato).	Específico	8 puntos
	No específico	5 puntos
Ciclo Formativo Grado Superior o equivalente (FPII, COU).	Específico	15 puntos
	No específico	8 puntos

De los no específicos se podrá sumar uno como máximo.

Con curso o formación "específica" se hace referencia a la propia de la especialidad objeto del Concurso Oposición.

Los puntos de los cursos específicos no reglados se regirán por la siguiente tabla:

Nº Horas	Puntos
De 10 a 50	0,5 puntos
De 51 a 100	1 punto
De 101 a 250	2 puntos
De 251 a 400	3 puntos
De 401 a 550	4 puntos
Más de 550	5 puntos

La suma de todos los puntos de formación podrá ser como máximo de 20 puntos.

b) Antigüedad: 0,25 puntos por año de antigüedad en la planta, hasta un máximo de 2 puntos.

c) Prueba práctica: Máximo de 60 puntos.

d) Prueba psicotécnica: Máximo de 9 puntos

e) Polivalencia: En función de los requisitos de cada concurso y entendida como la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que, por lo general, han de ser equivalentes y de niveles salariales iguales (a excepción de la diferencia de letra debido a la antigüedad) dentro de un mismo grupo profesional. Los puntos se regirán de acuerdo con la siguiente tabla:

Puestos conocidos	4	De 5 a 8	De 9 en adelante
U.O.Concurso	2 puntos	2 puntos	2 puntos
U.O.(1)	1 punto	0 puntos	0 puntos
U.O.(2)	1 punto	0 puntos	0 puntos
U.O.(3)	1 punto	0 puntos	0 puntos

Máximo de 9 puntos.

F. Superación del Concurso Oposición.

Para superar el Concurso Oposición se deberá obtener al menos el 50% de la puntuación total y conseguir como mínimo el 50% de la puntuación máxima de la prueba práctica.





G. Publicación de resultados.

Dentro de los tres días laborables a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará mediante los instrumentos establecidos al efecto, el resultado del Concurso Oposición, abriéndose un período de reclamación de dos días, los cuales se resolverán por el tribunal dentro de los dos siguientes.

H. Publicación definitiva y asignación de plazas.

Una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán los resultados definitivos y la asignación de vacantes, que se realizará en función de las mayores puntuaciones totales obtenidas.

I. Plazo de incorporación.

El plazo máximo de incorporación a la plaza conseguida en el Concurso oposición se establece en un mes (veinte días laborables), así como la promoción a la categoría del puesto obtenido, contados desde la fecha fijada en el Acta del Concurso Oposición.

J. Plazas desiertas.

Cuando las plazas a Concurso Oposición queden desiertas como consecuencia de la no superación de las pruebas prácticas, se procederá de la siguiente manera:

1.- En aquellos puestos de trabajo que por sus específicas características no sean de fácil cobertura externa, se procederá a formar al candidato que haya obtenido la mayor puntuación en la prueba práctica puntuable en el puesto objeto de concurso, durante un mínimo de quince días y un máximo de cuatro-meses, este plazo podrá ser ampliado, a criterio del tribunal de examen, en aquellos casos en que lo considere necesario.

Una vez finalizado este periodo, se procederá a realizar al candidato una nueva prueba práctica, si la supera pasará a ocupar el puesto objeto de concurso y se le reconocerá la categoría y retribuciones del mismo. En el caso de no ser superada supondrá que el candidato perderá su opción a ocupar la plaza y el concurso oposición se cerrará sin aptos.

En el supuesto anterior, la dirección procederá a la cobertura de la vacante con contratación externa.

2.- Para el resto de los puestos de trabajo, se procederá a cubrir la vacante a través de contratación externa.

3.- En los casos de Concursos-Oposición para aptos sin plaza que resulten desiertos, serán de aplicación todos los puntos anteriormente definidos con las siguientes matizaciones:

- En lo recogido en el punto 1, una vez finalizado el periodo de prueba y superada la prueba práctica, el candidato pasará a obtener la condición de apto sin plaza.

- Si surgiera una vacante, el candidato apto sin plaza pasará a ocupar el puesto, a partir de ese momento, se aplicaría lo establecido en el punto 1.





ARTÍCULO 16.- LIBRE DESIGNACIÓN.

La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

Vigilantes, Jefes de Vigilancia, Bomberos, Jefe de Bomberos, Mandos Intermedios, Programador Informático, D.U.E. (Diplomado Universitario de Enfermería), Licenciados, Mandos Superiores, Tecnólogos de Grupo Integrado y Secretarios/as de Dirección.

Si fuera posible, la Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

La Comisión de Valoración, será informada trimestralmente de los ascensos de libre designación, promovidos por la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 17.- TRABAJOS EN PUESTO DE NIVEL SALARIAL SUPERIOR

Cuando un trabajador ocupe un puesto de superior nivel salarial se le abonarán las diferencias salariales existentes entre el nivel salarial que ostenta y el correspondiente al puesto ocupado, en el concepto "Diferencia de nivel salarial", de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de dicho abono se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Diferencia salarial anual}}{1.704 \text{ horas}} \times \text{hora efectiva de trabajo}$$

En ningún caso se consolidarán retribuciones ni niveles salariales.

Un trabajador no podrá ocupar un puesto de superior nivel salarial durante más de tres meses consecutivos o cinco alternos en el periodo de un año.

ARTICULO 18.- PUESTOS DE "TEAM LEADER"

Serán requisitos necesarios, para poder acceder al puesto de Team Leader tener la titulación de Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente (según la tabla de equivalencia del MEC), o la categoría mínima de Oficial de 2ª, y será necesario estar encuadrado en el Grupo Integrado de la plaza a cubrir en el momento de la convocatoria y llevar como mínimo allí encuadrado 2 años.

Será necesario superar un proceso de selección mediante un Assessment organizado por la dirección de Recursos Humanos dónde se valorarán competencias técnicas, comportamentales y de WCM.

ARTÍCULO 19.- MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS

Tendrán la consideración de Mandos Intermedios y/o Técnicos, los ocupantes de los puestos vigentes en cada momento en la Organización.





La definición de Mando Intermedio y/o Técnico se dará de acuerdo con las características y contenido de funciones de cada puesto de trabajo.

Para las promociones, de personal interno, a Mandos Intermedios, se seguirán los dictámenes establecidos en el protocolo, a nivel central, de desarrollo profesional recogido en la política de P.O.

ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN.

1. Formación Permanente

La Empresa establecerá, al final de cada año, un plan anual de formación (budget) que se revisará de manera trimestral (forecast), los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías y de acuerdo a los principios de WCM.

Se garantizará una correcta información/formación a los miembros de la Representación legal de los trabajadores con referencia especial a los temas que afecten al correcto desarrollo de sus funciones.

De cara a mejorar el actual sistema de formación la Empresa impartirá, siempre que así se considere, en la implantación de nuevos modelos, la formación dentro de sus instalaciones en la zona de MTS establecida al efecto.

2. Formación Específica.

Con la finalidad de reiterar la importancia que la Empresa otorga a todo lo relacionado con la Seguridad dentro de la Planta, se proseguirá con la labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tanto teórica como práctica, comenzando en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, así como en el momento en que se introduzcan nuevas tecnologías y/o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones o en la normativa de referencia.

La formación realizada será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual, incluyendo la prima. Si ésta es realizada fuera del horario laboral se incluirá la manutención siempre que la convocatoria se realice dentro de las dos horas anteriores o posteriores a la jornada laboral del trabajador.

La formación de prevención de riesgos obligatoria realizada fuera de la jornada laboral, conllevará necesariamente el descanso de las horas realizadas sin que la misma suponga ningún tipo de abono.

La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la jornada laboral.

Si el número de horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral (a excepción de la de prevención de riesgos obligatoria) supera las 40 horas anuales, a partir de dicha cifra, los trabajadores podrán elegir entre su abono en las condiciones establecidas en el presente convenio o la compensación de dichas horas. En caso de disfrute, el mismo deberá realizarse necesariamente dentro de los 12 meses siguientes a su realización y previa solicitud de las mismas con una antelación mínima de 30 días a su responsable directo.

CAPÍTULO III: MOVILIDAD





ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1 Definición de Movilidad Funcional

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador.

La movilidad funcional recogida en el presente artículo tiene carácter definitivo, en aquellos casos en los que los movimientos de carácter funcional se realicen con la intención de que no sean permanentes, se estará también a lo dispuesto en el artículo 39.2 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.

La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo no supone un cambio de funciones, sino solo una modificación de la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerara movilidad funcional aquel caso en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador, y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (arts. 4.2 c y 17.1 del E.T.).

Movilidad funcional entre áreas distintas:

En función de la nueva Organización World Class, la movilidad se regirá en función del cuadro de polivalencia y por necesidades organizativas, que vendrá determinado por la aplicación de un sistema de competencias y cuyo desarrollo es el que se indica a continuación:

PUESTOS DE TRABAJO		
OPERARIO	AUDITOR	OPERADOR PICKING
QUALITY GATE	VERIFICADOR	TEAM LEADER
OPERARIO MANTENIMIENTO MECANICO	METROLOGO	OPERARIO MANTENIMIENTO ELECTRONICO

Dicha tabla resumen engloba funciones y tareas de distintos puestos de trabajo, todos ellos con competencias equivalentes y de iguales niveles salariales, de manera que a su vez pueda impulsarse una mayor polivalencia entre los trabajadores y se produzca un efecto positivo en la polivalencia individual de cada trabajador.

La movilidad se regirá por necesidades organizativas en función del esquema de puestos de trabajo y de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- Dentro de la misma Unidad Operativa, tendrán prioridad los trabajadores voluntarios.
- Entre Unidades Operativas diferentes, la prioridad será para los trabajadores voluntarios, en el caso de no encontrar voluntarios, serán trasladados los trabajadores





con contrato temporal y/o aquellos que desde el Departamento de RR.HH. se considere necesario a nivel organizativo, previo consenso con el Comité de Empresa, tengan o no experiencia previa en la Unidad Operativa de destino y con un menor nivel de polivalencia dentro de la Unidad Operativa de origen.

Siempre y cuando sea posible dentro de la organización, se aplicará un sistema de rotaciones (dentro del mismo grupo profesional) entre los diferentes puestos de la planta.

2. Polivalencia.

Es entendida por los firmantes como capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de al menos 4 puestos de trabajo distintos, que, por lo general, han de ser equivalentes y de niveles salariales iguales dentro de un mismo grupo profesional.

Será responsabilidad de cada Supervisor actualizar las matrices de Polivalencia de cada G.I., las mismas serán publicadas en los tabloneros establecidos para ello-con carácter trimestral.

Todos aquellos puestos que no se hayan desempeñado en un periodo de 12 meses, serán eliminados de la matriz de polivalencia individual.

3. Comisión de Movilidad.

La comisión paritaria de movilidad, compuesta por los firmantes del presente Convenio, tendrá como competencias:

- a) La definición de grupos profesionales que agrupen los distintos oficios dentro de la empresa.
- b) Poseer registro actualizado de la polivalencia de los trabajadores de la empresa.
- c) Dar información oportuna que sirva para identificar el personal idóneo para cubrir vacantes de superior grupo profesional y/o nivel salarial.
- d) Dar información oportuna, en casos de cambio organizativo, sobre el personal más apto para cubrir vacantes de inferior categoría profesional o el personal que deberá cambiar de oficio/ grupo profesional.
- e) Proponer acciones de movilidad
- f) Limitaciones de condiciones físicas disminuidas: se tendrán en cuenta en las acciones de movilidad.

Se tendrán en cuenta, al efectuar los traslados, las posibles limitaciones medicas de las personas a trasladar en relación con los puestos a cubrir, de acuerdo a las indicaciones del departamento EHS (Environment, Health and Safety) y en aplicación del Protocolo de cambio de puesto por motivos médicos existente dentro de la Planta.

Asimismo, a la hora de efectuar traslados, se tendrán en especial consideración la situación de las personas con una edad cercana a la prevista de jubilación, según la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 22.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

Se establece un periodo de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. El trabajador ha de recibir la formación adecuada al puesto a desarrollar. La





duración del periodo de adaptación para todos los casos será de un máximo de 15 días laborables, para determinar dicho periodo se tendrá en cuenta la complejidad y el número de operaciones del puesto, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

CAPÍTULO IV: PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 23.- PRODUCTIVIDAD

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción, las partes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa.
- Optimizar la capacidad productiva.

Instrumentos básicos:

- Inversiones (nuevas tecnologías).
- Adecuar racionalmente la estructura.
- Nuevos métodos, y como consecuencia de éstos, nuevos tiempos resultantes de las mediciones que se efectúen; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- Optimización de las relaciones laborales.
- Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- Mayor incentívación económica a través de un sistema de remuneración variable.

ESCALA DE ACTIVIDAD

Con la introducción del nuevo sistema ERGO UAS y con la finalidad de unificar la escala de actividad con las fábricas del Grupo, todos aquellos análisis que se efectúen con este sistema utilizarán la escala MTM. Los tiempos que resulten de este análisis se tomarán como actividad media MTM 100, y en el equilibrado se podrán alcanzar picos de actividad 120.

- CLASIFICACIÓN DE TIEMPOS:

A.- Tiempos Estimados

Definición de tiempos estimados: se consideran tiempos estimados aquellos que se establecen en los casos de introducción o modificación de productos, métodos y procesos, sin haberse efectuado su medición.

Aplicación de tiempos estimados: Las estimas o tiempos provisionales se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.





Duración de tiempos estimados: La duración de estos tiempos será de un año máximo sin perjuicio de que en ciertos supuestos tengan una duración inferior, en cuyo caso se señalará por Ingeniería, previamente a su fijación, la duración de los mismos.

Una vez transcurrido este período de tiempo, los tiempos pasarán a tiempos definitivos, salvo decisión en contra de la Comisión Paritaria.

B.- Tiempos Definitivos

Definición: se considerarán como tiempos definitivos aquellos que se establecen una vez que se han analizado incluyendo las herramientas y materiales necesarios.

SISTEMAS DE ANÁLISIS DE TIEMPOS:

1.- Datos Normalizados (DATN) y UAS:

Son procedimientos que analizan cualquier operación basándose en los movimientos necesarios para ejecutarla, asignando a cada movimiento un tiempo tipo predeterminado, que se define por la índole del movimiento y las condiciones en que se efectúa. DATN y UAS están basados en el sistema MTM1, creando secuencias de movimientos básicos.

2.- ERGO-UAS:

Las principales ventajas de ERGO-UAS son:

- Vínculo directo con la ergonomía.
- Representa un estándar internacional (sistema MTM más difundido en el mundo) con resultados similares a los obtenidos mediante el sistema DATN.
- Desarrollado para planificar el método desde las primeras fases de su evolución.
- Sencillo de aprender y utilizar.
- Desarrollado por el sector automovilístico.

El sistema ERGO-UAS consiste en la valoración ergonómica de la sobrecarga biomecánica relacionada con todo el cuerpo, evaluando la carga estática, la carga dinámica, las aplicaciones de fuerza, las vibraciones y el movimiento manual de las cargas, y por consiguiente, las condiciones de trabajo relacionadas tanto con las operaciones y ciclos de trabajo, como con las posturas de los operarios.

En concreto, con la aprobación de las normativas CEN y de las correspondientes normas ISO, relacionadas con el control de la carga biomecánica, se hace necesario revisar los factores de descanso. De hecho, mientras que dichos factores en los otros sistemas utilizados se asignan a cada uno de los elementos de la operación, y por consiguiente a su tiempo correspondiente, en el nuevo sistema, llamado ERGO-UAS, éstos se calculan en función del conjunto de operaciones asignadas en el arco del turno de trabajo y su tiempo respectivo, de forma que sea posible medir la exposición del trabajador tanto en la carga biomecánica estática, como en la carga dinámica relacionada con los siguientes factores de riesgo:

- Características de la postura
- Acciones de fuerza
- Movimiento de las cargas
- Acciones de alta frecuencia y baja carga del miembro superior
- Factores complementarios





EXAMEN CRONOMÉTRICO:

El análisis se realiza en el puesto de trabajo, por personal técnico especializado, leyendo en un cronómetro los tiempos utilizados por el trabajador en cada uno de los elementos de operación y observando la actividad de ejecución.

El estudio de los tiempos se repite con el número de tomas necesarias para determinar correctamente el tiempo del ciclo, distinguiendo además el tipo de trabajo y las exigencias del mismo. El examen de la actividad lo recoge durante el análisis el cronometrador, basándose en la experiencia adquirida.

En esta etapa intervienen las áreas designadas por la empresa para el examen, con la presencia de los representantes de los trabajadores firmantes previamente informados.

C.- Procedimientos de Medición y Modificación de Tiempos

Se podrá proceder al análisis de los procesos y tiempos cuando, en general, existan nuevos procesos o se introduzcan o detecten variaciones en los existentes. La revisión, por tanto, de los procesos y tiempos podrá efectuarse cuando medie alguna circunstancia de las que a continuación se señalan, o que puedan considerarse como de análoga significación:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos. Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, maquinaria, utillajes o equipos, o modificación de los existentes.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, logística, fabricación, medición o control.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de volumen o mix productivo.
- Error de cálculo o de transcripción.
- Atrasos que, al producirse en alguna operación, perjudiquen la actividad del resto del equipo, que impidan la realización del trabajo en el tiempo correspondiente.

Las etapas a seguir para la medición y modificación de tiempos son las siguientes:

1.- *Etapas de estudio:* consiste en la realización de los trabajos necesarios para la determinación y fijación de procesos y métodos.

En esta etapa intervienen las áreas designadas por la empresa para el estudio, con la presencia de los representantes de los trabajadores firmantes previamente informados, con al menos una antelación de 48 horas, tanto la parte social, como al trabajador cuyo puesto sea objeto de análisis.

En caso de que por la complejidad de las operaciones a estudiar sea necesario, dicho estudio se podrá realizar con la utilización de los medios técnicos visuales que resulten necesarios para llevar a cabo la medición del puesto de trabajo, incluyendo la filmación de la actividad. Estos registros deberán preservar la privacidad de los trabajadores y no podrán ser utilizados con objetivos distintos.





En lo relativo al párrafo anterior, será de aplicación lo recogido en el "Protocolo para la videograbación de los procesos de trabajo y montaje de piezas en la planta de Valladolid", que conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, tiene por objeto garantizar y proteger los datos personales, las libertades públicas, los derechos fundamentales, el honor y la intimidad personal y familiar de las personas físicas que en estos procesos intervienen.

No condicionará ni demorará el estudio indicado de los puestos de trabajo la no presencia de la representación de los trabajadores firmantes de este Convenio, si previamente han sido avisados.

2.- *Etapa de aplicación de Métodos:* una vez que haya concluido la etapa de estudio, se dará por parte del Responsable del Grupo Integrado instrucciones concretas y suficiente información y formación al operario, al cual habrá que informarle del proceso completo mediante el medio o soporte existente (hoja de instrucciones, terminal informático, etc.).

Asimismo, se comunicará a la representación de los trabajadores firmante, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

3.- *Etapa de adaptación del operario al método implantado:* Se trata de una etapa de entre 5 y 15 días, teniendo en cuenta que los días utilizados para esta adaptación se deducirán del período de adaptación que determina el convenio para la aplicación de los tiempos definitivos.

D. Suplemento de descanso

El suplemento por descanso es el margen de tiempo que se añade al tiempo normal, de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), para atender a sus necesidades personales y para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía, inherente a la ejecución de un trabajo específico en condiciones determinadas.

El suplemento de descanso está compuesto por 2 términos:

- Coeficiente de necesidades personales: 5% (se realizará mediante dos pausas en cada turno de trabajo de 12 minutos, en las áreas en las que no se pueda hacer de manera colectiva, se realizará de forma individual mediante rotación, poniéndose en conocimiento del Comité de Empresa).
- Coeficiente ergonómico/fisiológico: es el resultante de la aplicación de la métrica ERGO-UAS, o en su defecto, de la aplicación de las tablas de cálculo recomendadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Se realizarán las reuniones necesarias por parte de la Comisión de Productividad donde se tratarán los temas relacionados con aquellos puestos críticos que la RLT considere necesario revisar y donde se procederá, por ambas partes, a analizar los procesos de dichos puestos, de manera que se puedan identificar y aclarar las posibles discrepancias.

Así mismo, cuando se produzca alguna modificación substancial en los equilibrados, tales como un cambio de mix o de velocidad, se hará entrega a la RLT, por parte de Análisis de trabajo, de los nuevos equilibrados de manera que puedan analizarlos de forma previa a su aplicación.





CAPÍTULO V: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES Y CONTROL PRESENCIA

ARTÍCULO 24.- JORNADA

La jornada laboral anual será de 1.704 horas, 213 días a nivel individual, 216 días laborables a nivel calendario.

En el momento de determinar el Calendario Laboral y en función del Rolling de producción previsto, las partes definirán el número de días de disfrute a nivel individual, que podrá ir de cero a tres días. En este momento se procederá a determinar si la gestión de dichos días se hará con carácter trimestral, semestral o anual.

La libranza de estas jornadas, si ello resultara procedente, se hará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- La solicitud deberá ser realizada por parte del trabajador a su responsable directo por escrito y con una antelación mínima de 30 días. La respuesta, tanto para la concesión como para la denegación, será entregada por escrito y por parte de su responsable dentro de las 24 horas siguientes a la entrega de dicha solicitud. Únicamente podrá ser motivo de denegación, en caso de que no se cumplan los requisitos establecidos para su adjudicación.
- En el supuesto de que en la misma sección la petición de libranza para una misma jornada sobrepase el 3% de absentismo en el mismo turno, será potestad del responsable directo la adjudicación o denegación del mismo. En caso de concesión, la misma se realizará en función del orden de petición, y en el caso de solicitudes recibidas en el mismo día, por orden de antigüedad. En cada grupo integrado se exhibirá un calendario en que quedarán reseñadas las libranzas adjudicadas.
- Para las personas que no efectúen su petición con la antelación mínima requerida, será potestad de su responsable directo la concesión o denegación del día solicitado.
- En el caso de no haber solicitado el disfrute del/os día/s de convenio antes del 30 de octubre, será el responsable quien establezca el día a disfrutar antes de finalizar el año en curso.
- El derecho al disfrute del/de los días finaliza el 31 de diciembre del año en curso.
- Para generar el derecho del/de los días de disfrute individual será necesario tener acumulados al menos 365 días naturales de contrato de manera continuada en el momento del disfrute.
- Un máximo de 8 horas de disfrute individual podrá disfrutarse de manera fraccionada, con un límite máximo de dos tramos de horas completas, en periodos mínimos de 2 horas, siguiendo el mismo proceso de solicitud y concesión aplicado para la jornada completa.

Jornadas Industriales

La jornada industrial será de 224 días de trabajo efectivo.

Las jornadas industriales, se aplicarán para responder a las necesidades de:

- ✓ Inventario, especialmente el de fin de año.
- ✓ Recepción y descarga de materiales.





- ✓ Acabado, Completado y entrega de Vehículos.
- ✓ Adecuación vehículos a necesidades de clientes. (Refurbishing).
- ✓ Proceso de Datos
- ✓ Metrología
- ✓ Flexibilidad según lo recogido en el artículo 26 del presente Convenio.

La gestión de las jornadas industriales en el caso de utilizarse por motivos de Flexibilidad se registrará por lo acordado en el mencionado artículo 26.

En el resto de los casos, las necesidades de personal se cubrirán prioritariamente con personal voluntario, de su área o de cualquier otra, siempre y cuando su profesión sea compatible con la función a realizar. Si los voluntarios no son suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal de su propia área, con carácter rotativo, siendo el criterio aplicable el de antigüedad en la Empresa.

La normativa general para determinar los días de descanso en Jornada Industrial será la siguiente:

- En el calendario laboral, se acordarán los días de Jornada Industrial, que serán festivos para todo el personal, excepto para aquellos que, realizando las funciones antes mencionadas, su mando les comunique que es laborable con al menos 30 días de antelación al día afectado.
- Una vez comunicado por el mando que el día en cuestión es laborable, el trabajador dispondrá de 15 días para solicitar por escrito a su responsable directo el día que desea librar. La respuesta, tanto para la concesión como para la denegación, será entregada por escrito y por parte de su responsable al trabajador dentro de las siguientes 48 horas. En caso de que en la misma Línea o Sección la petición de libranza en el mismo día sobrepase el 3% sobre el personal de la propia línea, la adjudicación será en función de la antigüedad en la Empresa.
- Si el trabajador no solicita la libranza en el tiempo estipulado, el mando lo designará y comunicará al interesado con una antelación de al menos 15 días.
- El disfrute de los días podrá realizarse dentro de los 12 meses siguientes a la generación del derecho.
- La comunicación de los cambios en jornada industrial deberá hacerse previamente al Comité de Empresa.”

ARTÍCULO 25.- JORNADAS PRODUCTIVAS EXTRAORDINARIAS

Ante necesidades productivas excepcionales, (tales como, a título ejemplificativo y no exhaustivo, picos de trabajo, órdenes especiales, asignación de producción especial, etc.) la Dirección de Iveco podrá declarar productivos por jornada industrial extraordinaria el turno de mañana de los días que en el calendario laboral aparezcan como no laborables, con el límite máximo de seis días, bajo las siguientes condiciones:

1. Dicha comunicación se realizará respetando las reglas establecidas en la flexibilidad normal.
2. Para poder declarar productivo cualquier día que en el calendario laboral aparezca como no laborable, deberán estar marcados como productivos los turnos de mañana de todos los sábados del Rolling de ese mes.





3. Todos los trabajadores que de manera efectiva presten servicios el mencionado día, obtendrán la compensación económica del precio establecido para la flexibilidad. Los trabajadores tendrán la posibilidad de compensar (incluir en la bolsa individual) o cobrar dichos días, en este último caso, se les abonará a mayores un complemento del 33% del valor de hora de flexibilidad por cada hora trabajada.
4. Los días 24 y 31 de Diciembre quedarían excluidos de la aplicación de este artículo.

ARTÍCULO 26.- DEFINICIÓN Y CRITERIOS GENERALES DE LA FLEXIBILIDAD

Con el objeto de dotar a la planta de los mecanismos necesarios de flexibilidad para adaptar la producción a la demanda del mercado, ajustando volumen y plazo de respuesta al cliente y la necesidad de mayor estabilidad en el empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

- Ante posibles pérdidas de producción, y en caso de que ésta no se haya llevado a cabo según lo establecido en el Rolling de Producción por causas de fuerza mayor y / o ajenas a la voluntad de la empresa, se podrá recuperar la producción perdida de manera colectiva parcial o total.

- Asimismo, y ante la necesidad de enfrentar y superar los ciclos económicos, las partes entienden la flexibilidad como la capacidad de la Empresa y sus trabajadores para adaptarse a los repentinos e imprevistos cambios del mercado, sin necesidad de realizar despidos y/o contrataciones temporales, manteniendo la competitividad de la Empresa.

- Siendo la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias, la Flexibilidad será entendida como la posibilidad de distribuir dichas horas de manera irregular, con respeto de los límites pactados:

I.- Existirá una única bolsa de horas para cada trabajador, jornadas a más y jornadas a menos que realice el trabajador sobre su calendario ordinario de trabajo a nivel individual. El saldo de dicha bolsa tendrá un límite de más/menos 200 horas globales por trabajador.

II.- La gestión de esta bolsa de horas será a nivel individual para cada trabajador.

III.- En aquellas circunstancias en que sea necesario aplicar medidas de suspensión de contratos en la planta de Valladolid, aquellos trabajadores cuya bolsa individual sea positiva, y que de manera voluntaria así lo manifiesten, podrán compensar la misma hasta dejarla a cero con un límite máximo de 40 horas.

La flexibilidad deberá tener en todo caso carácter colectivo, entendiéndose como tal al menos un grupo integrado y/o departamento (de acuerdo a las vinculaciones definidas entre la Empresa y la RLT de las Áreas de Calidad, Logística, Mantenimiento y las distintas Unidades Operativas)

REGLAS DE COMUNICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD:

Para los casos de aumento de la producción, la empresa deberá informar al Comité de Empresa simultáneamente con el Rolling de Producción.

No se podrá convocar flexibilidad, por aumento de la producción, salvo razones excepcionales acordadas con la comisión de productividad, con un periodo inferior a 7 días.





La Empresa podrá desconvocar las jornadas de flexibilidad con un preaviso mínimo de 5 días naturales, en caso contrario, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 30€.

En el caso de que dicha desconvocatoria se produzca por las causas contempladas en el punto 4.3 del presente artículo, la misma podrá realizarse, si ello fuere necesario, con al menos 24 horas de antelación, previa comunicación a presidente y secretario del Comité de Empresa.

Si la desconvocatoria indicada en el párrafo anterior se realiza en jornada posterior a aquella en la que se tuvo conocimiento de las situaciones excepcionales que la motivan, se compensará con la penalización establecida en el propio Convenio Colectivo.”

1.- Flexibilidad para necesidades de producción (horas/días trabajados a más): podrán declararse jornadas de flexibilidad ordinaria obligatoria los sábados en el turno de mañana y los viernes en el turno de noche hasta un máximo de 20 jornadas al año a nivel individual por cada turno de trabajo, siempre que los mismos no sean festivos, o formen parte de un puente por ir precedido de un festivo. Asimismo, se podrá declarar flexibilidad ordinaria obligatoria los restantes días que en calendario laboral aparezcan señalados como no laborables, salvo los que sean festivos o formen parte de un puente por ir precedido de festivo.

En ningún caso se podrá convocar flexibilidad obligatoria los días 24 y 31 de diciembre. En cualquier caso, no será obligatoria la asistencia en dos sábados en turno de mañana consecutivos, ni dos viernes en el turno de noche de manera consecutiva.

2.- Aplicación de la bolsa de horas mediante prolongación de jornada: asimismo, se podrá declarar media hora de flexibilidad diaria para cada turno de trabajo de mañana y tarde de lunes a viernes como prolongación de jornada de carácter colectivo, al comienzo o a la finalización del mismo.

Las pausas serán proporcionales al tiempo de ampliación de la jornada trabajada.

La medida anteriormente descrita podrá ser aplicada en todos los días laborables del año (incluidos los puentes convocados como flexibilidad)

Siempre que fuera factible la convocatoria de una jornada de flexibilidad se hará en el siguiente orden de prioridad:

- 1) Sábado en turno de mañana.
- 2) Jornadas industriales.
- 3) Prolongaciones de jornada.

La Empresa decidirá en el momento de programar las jornadas u horas de flexibilidad, si estas son a compensar (jornada completa) o a pagar:

- a) Jornadas de flexibilidad a compensar: en las jornadas convocadas por la empresa a compensar, los trabajadores percibirán un complemento de 67,89 € con la consiguiente libranza del crédito de horas acumulado en las fechas designadas por la empresa.
- b) Jornadas de flexibilidad a pagar: el importe bruto de una hora de crédito de bolsa se establece en 19,48 €





La designación de los trabajadores que deban realizar estas jornadas especiales será la siguiente:

b.1.- Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad de los puestos a cubrir.

b.2.- Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumuladas menor número de jornadas especiales en el año en el curso.

b.3.- En caso de no completarse los turnos de trabajo con voluntarios, la Empresa designará las personas necesarias para su realización, presentando el impreso de ausencia de voluntariedad.

b.4.- La comunicación personal a estos trabajadores, será realizada por la Empresa con una antelación mínima de 7 días naturales.

b.5.- Las personas que hayan sido designadas obligatoriamente por la Empresa, para completar los turnos de trabajo, tendrán la opción de cobrarlas o compensarlas.

Si fueran a compensar, los trabajadores interesados deberán notificarlo por escrito a su mando en el plazo de 10 días naturales a partir de la comunicación de obligatoriedad. El trabajador dispondrá de 30 días a partir de esta fecha para comunicar a su mando el día de libranza deseado. Transcurrido dicho período sin notificación al respecto, el mando designará el día de libranza.

En caso de que el trabajador haya solicitado el día de disfrute, éste le será aceptado, siempre y cuando las peticiones de libranza por medidas de flexibilidad de ese día no superen el 3% de la sección / turno en la que esté encuadrado; en caso de ser superior, tendrán prioridad en disfrutarlo las personas en orden a la solicitud, y en el caso de coincidencia en el mismo día, por orden de antigüedad. Si la petición no ha podido ser aceptada por superar el porcentaje indicado, se abrirá un nuevo plazo de 15 días, durante el cual mando y trabajador manejarán otras alternativas, que solo podrán ser rechazadas por razones de superar el porcentaje establecido. Transcurrido este segundo plazo sin acuerdo el mando asignará el día a disfrutar.

En cualquier caso, el plazo máximo para disfrutar el día será de dos años.

En el día de realización será abonado el plus de 45 €, no teniendo derecho a ninguna compensación económica adicional por la jornada.

c) Liquidación de horas de crédito: superadas el 50% de horas anuales de crédito (es decir 100), el trabajador tendrá la opción de liquidarlas, en cuyo caso, los créditos de horas (jornadas completas de 8 horas), podrán ser liquidados económicamente, siempre que se excedan las 104 horas, cobrando por cada jornada de exceso liquidada la cantidad de 87,95€ (adicionales a 67,89€ ya cobrados).

d) Compatibilidad con horas extras: no se podrán ofrecer por parte de la empresa la realización de horas extras a los trabajadores mientras sean aplicables medidas de flexibilidad a nivel colectivo mediante Rolling.





Ante la necesidad de realizar tareas extraordinarias fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se les deberá ofrecer al personal cuyo grupo profesional y categoría se corresponda con la propia de la tarea a realizar.

3.- Necesidades de producción (horas trabajadas a menos):

Se acuerda la creación de una bolsa individual de hasta un máximo de 200 horas de débito por cada trabajador. Estas jornadas se regirán por los siguientes criterios:

- Se comunicarán al Comité de Empresa mediante el Rolling mensual.
- La Empresa podrá desconvocar las jornadas de flexibilidad con un preaviso mínimo de 5 días naturales, en caso contrario, la empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 30 €.
- La libranza se realizará en días laborables inmediatamente antes o después de días estipulados como no laborables en el Calendario Laboral.
- En los meses en que se libren estas jornadas, se abonará la totalidad del salario y de la prima correspondiente.
- La recuperación conllevará en el mes de realizarse, el pago del plus de 67,89€.

4.- Flexibilidad para atender las situaciones excepcionales que impidan realizar la producción:

Las partes consideran situaciones excepcionales las que se detallan a continuación (situaciones ejemplificativas y no exhaustivas):

4.1.- Grandes averías en las instalaciones que impidan realizar la producción básica de una o varias Unidades Operativas.

4.2.- Falta de componentes fundamentales que impidan la realización del proceso productivo (motores, bastidores, puentes, ejes, cajas de cambio, piezas básicas de la carrocería, neumáticos) u otras causas ajenas a Iveco España.

4.3.- Situaciones excepcionales no contempladas en los puntos anteriores, entre las cuales se incluyen las derivadas de la gama pesada, que serán valoradas de manera conjunta con el Comité de Empresa.

Para dichos casos de paradas productivas por causas excepcionales la comunicación se realizará con al menos 24 horas de antelación, siempre que esto sea posible y en cualquier caso cuando se conozca el hecho causante, recuperándose cuando desaparezca el motivo que ocasionó esta situación.

Las paradas se realizarán por turno completo de trabajo.

Los días en los que se desconvoque la actividad productiva como consecuencia de las situaciones excepcionales recogidas en el presente artículo, los salarios devengados en dichas jornadas no incluirán la prima (o premio para el caso de los empleados) que recoge las tablas salariales, abonándose dicha cantidad el día en que se lleve a cabo la recuperación de la jornada de producción junto con el pago del





importe de la flexibilidad a compensar. Se limita a 5 días al mes el número máximo de jornadas de aplicación de esta fórmula de pago.

Superado el límite de los 5 días, si fuera necesario aplicar más jornadas de flexibilidad para atender a dichas situaciones productivas excepcionales, los días afectados a mayores se abonará la totalidad del salario y de la prima correspondiente.

En el caso de que la comunicación no se realizase durante la jornada de trabajo, los trabajadores afectados recibirán una compensación económica del 50% del plus de recuperación de jornada.

Las horas generadas por dichas paradas no computaran en los límites previstos para la bolsa general de la flexibilidad.

Las partes firmantes acuerdan que, la recuperación de dichas jornadas deberá realizarse en el menor tiempo posible y a partir del momento en que desaparezca el hecho causante, pudiéndose convocar para su recuperación, los sábados o puentes inmediatamente siguientes a la parada. En el caso en que no pudiera convocarse la fecha de recuperación con el preaviso mínimo establecido, o fuera necesario recuperarlo en un día fijado como puente en el calendario laboral, la convocatoria se realizará con personal voluntario.

El transporte colectivo de las jornadas de recuperación será con cargo a la empresa.

En el caso de salida forzosa de la empresa vía despido o por salida voluntaria se descontará la bolsa de horas negativas, mientras que, en el caso de finalización de contrato o jubilación, no se efectuará dicho descuento, procediendo en todos los casos al abono de las horas positivas que existieran en el momento de la finalización del contrato. En el supuesto caso de que el trabajador se reincorpore a la plantilla, se mantendrá la bolsa de horas negativas que el trabajador tuviera en el momento de la salida de la planta.

Las partes entienden que las medidas de flexibilidad recogidas en este Convenio son suficientes para afrontar la situación productiva prevista hasta la finalización de la vigencia del mismo, no obstante lo cual, siendo conscientes de la inestabilidad y variabilidad de los mercados, las partes aceptan que, si se produjeran cambios importantes de los volúmenes de carga de trabajo, se estudiarían medidas organizativas para poder afrontar del modo más eficaz dichos picos. Entendiendo que superados determinados volúmenes de pedidos, la prioridad sería la creación de empleo, las partes valoraran también modificaciones de los articulados que recogen dichas medidas de flexibilidad y/o organización del trabajo.

5.- Necesidades específicas Grupo Integrado de Acabados:

Dadas las peculiares características productivas del G.I.de Acabados, a mayores de lo establecido en el presente artículo, se acuerda la creación de un concepto de bolsa de horas de compensación individual.

Esta bolsa de horas será de aplicación cuando sea convocado el mencionado grupo integrado sin estar convocada la Unidad Operativa de Montaje en su totalidad y conllevará el abono de la flexibilidad a compensar más el disfrute de las horas generadas.

El disfrute de dichas jornadas podrá realizarse en un periodo máximo de 12 meses desde su generación, debiendo ser acordada la fecha de disfrute con el responsable directo.





ARTÍCULO 27.- TURNO DE NOCHE

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa en turno de noche, la Empresa, salvo indicación expresa por parte del trabajador, procederá a abonar los 20 minutos acumulados diarios según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Valor hora normal} \times 20}{60}$$

Así mismo, aquellos trabajadores que opten por descansar los 20 minutos podrán disfrutarlo previo acuerdo entre el interesado y su mando.

En el caso de la necesidad de implantación de dicho turno, la empresa tendrá una especial consideración con los trabajadores mayores de 51 años a la hora de proceder a su encuadramiento.

ARTICULO 28.- HORARIOS

Turnos de mañana, tarde y noche

De 6:00	a 14:00	horas	(Guardas y Bomberos)
De 7:00	a 15:00	horas	
De 14:00	a 22:00	horas	(Guardas y Bomberos)
De 15:00	a 23:00	horas	
De 22:00	a 6:00	horas	(Guardas)
De 23:00	a 7:00	horas	

La Compañía podrá de manera inmediata, previa comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores, modificar el régimen de turnos pactado en el anterior cuadrante, pudiéndose adelantar el inicio del turno de mañana hasta un máximo de una hora cuando por razones sobrevenidas de salud e higiene, la CSSL así lo recomiende, manteniendo, en todo caso, las ocho horas de duración de la jornada de trabajo.

Jornada interrumpida

Afecta a los trabajadores que, a criterio de la empresa, precisan de un horario de trabajo en concordancia con los habituales para gestiones comerciales, financieras, de administración y para la propia gestión de la Empresa.

Para las nuevas necesidades, el trabajador tendrá la opción de aceptar o no esta jornada. En caso de no aceptarla, la Empresa sólo podrá cambiarle a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional.

Esta jornada conlleva su compensación en las condiciones habituales.

Las condiciones serán las siguientes:

*Horarios: Entrada de 8 h a 9:30 h, y salida una vez cumplidas las 8h.30' con 60 minutos para comer.

El viernes, entrada de 8h a 9:30h, y salida, una vez cumplidas las 6h.





El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

Será obligatorio realizar el fichaje de comida.

El total anual será el resultante de la aplicación de este horario.

Además, el colectivo de empleados y mandos tendrán la opción de realizar el siguiente horario:

De lunes a viernes: Entrada de 8 h a 9:30h, y salida una vez cumplidas las 8h. con 60 minutos para comer.

Corretornos:

Áreas de Fca., que, por su tipo de trabajo, el personal que conforma las mismas, se encuentra sujeta a un turno de libranza en días festivos distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por rigurosos turnos y de acuerdo entre éstos y la Empresa. (Vigilancia, Bomberos, Mantenimiento, etc.).

El importe a abonar a las personas afectadas será el equivalente al de la flexibilidad a compensar.

Solape

Siempre que existan necesidades productivas, la Empresa tendrá la posibilidad de modificar los horarios productivos habituales establecidos en el Convenio colectivo para determinados trabajadores, dicha modificación podrá conllevar tanto adelantar como retrasar el horario de entrada o de salida, sin que ello suponga en ningún caso la realización de una jornada diaria superior a 8 horas por este concepto.

Esta modificación del horario tendrá carácter voluntario.

En atención a dicha modificación, los trabajadores percibirán, por cada día que realicen de manera efectiva el horario acordado, un complemento de puesto de trabajo definido como "cambio de horario" por un importe bruto de 4€, dicho importe se actualizará en los años 2022 y 2023 de acuerdo con lo establecido en el vigente convenio colectivo.

Durante la duración del acuerdo de modificación, y siempre que el trabajador esté percibiendo la cantidad estipulada en el apartado anterior, no se generará derecho a percibir ningún otro importe a mayores del mencionado, lo que incluye el plus nocturno, el plus transporte y cualquier otro de análoga naturaleza, los cuales, podrán volver a ser percibidos por el trabajador, si se dan las circunstancias que dan derecho al cobro de los mismos, una vez vencido el acuerdo.

ARTICULO 29.- TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO

Las partes entienden la importancia y las necesidades productivas especiales que pueden surgir, sobre todo, en Departamentos y/o Áreas concretas dentro de la planta, tales como Logística (recepción de materiales), Mantenimiento, Acabados y entrega de vehículos, Calidad (PDI), Tecnología, Servicio Médico, Bomberos, etc.

Por este motivo y como medida para evitar la descompensación de horas productivas que, por acumulación de tareas pendientes se producen habitualmente en determinadas áreas, se establece la posibilidad de utilizar los siguientes sistemas de organización del trabajo en función de las necesidades concretas:





- 2 turnos rotativos x 5 días
- 2 turno rotativos x 5 días con pausa de 1 hora entre los dos turnos
- 2 turnos rotativos x 5 días con pausa de 2 horas entre los dos turnos
- 2 turnos rotativos + 1 turno fijo de noche x 5 días
- 3 turnos rotativos x 5 días
- 1 turno fijo x 6 días x 8 h
- 1 turno fijo x 7 días x 8h
- 3 turnos x 6 días x 8 h
- 3 turnos x 7 días x 8 h

En todos los casos anteriormente referidos, se respetarán las 40 horas semanales en jornadas de 8 horas y los descansos establecidos según la legislación vigente. Para la implantación de dichos turnos de trabajo o cambios de los actuales se reunirá la comisión de producción, que procederá a realizar un profundo análisis de las necesidades y a verificar que turno de trabajo se adapta mejor a las necesidades productivas del momento.

Las compensaciones económicas que se tendrán que abonar a los trabajadores afectados por dichos turnos serán las previstas por el presente convenio colectivo. La Dirección de la Empresa proporcionará la información necesaria para acreditar la factibilidad técnica del cambio propuesto. En todo caso, los cambios en la organización del trabajo se pondrán en conocimiento de la plantilla con una antelación mínima de 30 días y siempre con una duración mínima de 30 días, indicando, siempre que sea posible, la duración estimada de dicha modificación.

ARTÍCULO 30.- CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo y con carácter anual entre las Representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 22 de diciembre del año anterior.

En el caso en el que, por motivos productivos, no pudiera concretarse el calendario antes de dicha fecha, se publicará uno provisional, acordándose el definitivo siempre antes del 31 de marzo del año siguiente, con la salvedad de lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, referido a "vacaciones".

Del mismo modo, ambas partes trasladarán tres días laborables desde el primero al segundo semestre natural, de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) La determinación de los días trasladables se efectuará atendiendo a las necesidades de producción de la Empresa y de acuerdo con los criterios que ésta establezca, oída la Representación de los Trabajadores.
- b) El traslado no podrá en ningún caso afectar a períodos de vacaciones estivales, Semana Santa, Navidad, sábados y festivos.





- c) Los días objeto de traslado deberán situarse inmediatamente antes o después de uno de los días no laborables establecidos como tales en el correspondiente calendario anual.

Las horas de disfrute individual, por acuerdo entre las partes, podrá incorporarse al calendario como disfrute colectivo.

Las partes acuerdan que, en el momento de redactar el calendario laboral, se fijarán, de acuerdo a lo establecido en el artículo relativo a la realización de horas extraordinarias, aquellos días susceptibles de cambio en los que sea necesario trabajar de manera obligatoria para los departamentos de Finance, Mantenimiento, ICT, Servicio Médico, Bomberos, Logística y Análisis de Trabajo.

A tal efecto, se creará una comisión paritaria compuesta por la RLT y los miembros de la Empresa de ambas plantas, con el objetivo de elaborar un calendario laboral que se adapte a las necesidades de ambas plantas.

Las partes son conscientes de que se podrán encontrar con una situación de disparidad en las festividades locales, asumiendo los firmantes el compromiso de buscar la solución más adecuada para cada momento, desde el punto de vista productivo y social.

ARTÍCULO 31.- VACACIONES

La duración del periodo de vacaciones colectivas será de 30 días naturales anuales o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que la antigüedad del trabajador sea inferior al año.

El periodo vacacional quedara fijado con carácter definitivo, entre la Empresa y el Comité de Empresa, antes del 31 de mayo según las siguientes premisas:

- Antes del 31 de marzo se habrá comunicado las fechas de disfrute colectivo de tres semanas (21 días naturales consecutivos) dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- El resto de los días (9 días naturales) señalados en el calendario laboral, a expensas de su confirmación antes del 31 de mayo.

En el caso de disfrute en dicho periodo de tres de las cuatro semanas, los días restantes serán fijados en cualquier fecha del calendario anual, intentando siempre que a nivel productivo sea posible, fijar dichos días en la semana inmediatamente anterior o posterior al disfrute de la Semana Santa o Navidad teniendo en cuenta el Calendario Escolar del año en curso.

En los casos en que dichos calendarios sean coincidentes se valorarán otras posibilidades.

Con carácter previo al traslado de la cuarta semana, se valorará la posibilidad de establecer dos turnos diferentes de vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de agosto, pudiendo ser coincidentes o no entre los dos turnos dichas semanas de vacaciones.

En aquellos casos en que el disfrute de las vacaciones se realice fuera del periodo establecido en el Calendario laboral, los trabajadores afectados disfrutarán del mismo número de días laborables que los establecidos para el Calendario laboral del año en curso, sin que el número





de días se vea afectado por la aplicación de las medidas de flexibilidad recogidas en el Art. 26.

ARTÍCULO 32.- CONTROL DE PRESENCIA.

Permanencia en el puesto de trabajo.

Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimiento de la permanencia en el puesto de trabajo y, a este respecto, se acentuarán las medidas de puntualidad, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización, cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

Pausa bocadillo

En relación con la pausa del bocadillo, se establece:

1. Fijar 15 minutos diarios de pausa para tal menester que se disfrutarán, dentro del recinto de Fábrica, acomodándose dicha pausa a las necesidades específicas de cada centro, con criterios de unificación dentro de ellos.
2. A todos los efectos la prima de producción, premio, prima, cálculo de PH y volúmenes diarios de producción a realizar, se considerarán 8 horas de trabajo efectivo.

Por lo que se refiere a las cadenas de montaje, éstas también pararán los 15 minutos fijados anteriormente, manteniendo los niveles de producción diaria, sin que este motivo modifique los volúmenes de mano de obra que actualmente se tienen.

El incumplimiento de las obligaciones de presencia y permanencia en el puesto de trabajo se considerarán como infracciones disciplinarias, que habilitarán a la Compañía a adoptar las decisiones disciplinarias oportunas.

CAPÍTULO VI: SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 33.- ORDENACIÓN DEL SALARIO.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrá la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

ARTÍCULO 34- SALARIO BASE.

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.





ARTÍCULO 35- COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) Complementos personales.

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B) Complementos del puesto de trabajo.

Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

C) Complemento por calidad o cantidad de trabajo.

Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

D) De vencimiento periódico superior al mes.

Tales como las gratificaciones extraordinarias.

E) Paga Trimestral variable no consolidable

ARTÍCULO 36- COMPOSICIÓN DEL SALARIO.

Salario Base

- Salario Convenio

Complemento Personal

- Antigüedad
- Plus Personal de Adecuación
- Plus Reconversión

Complemento del puesto de trabajo.

- Plus Jefe de Equipo.
- Plus nocturno.
- Plus bomberos
- Plus de Turnicidad

Complementos por calidad y cantidad.

- Gratificación días festivos
- Horas extraordinarias
- Premio
- Prima Directa
- Prima Indirecta

Complementos de vencimiento superior al mes.

- Pagas extraordinarias





ARTÍCULO 37- CONCEPTOS NO SALARIALES

No son salarios:

- Prestación por accidente
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Complementos a las prestaciones de Seguridad Social
- Atenciones sociales
- Indemnizaciones

ARTÍCULO 38.- TABLAS SALARIALES

Todos los trabajadores en activo en la Empresa afectados por el presente Convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, todos los importes establecidos en las tablas salariales de acuerdo con su grupo profesional y nivel salarial que aparecen recogidas como Anexo I.

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, los valores recogidos en las tablas salariales se incrementarán en la cuantía que viene determinada por los valores expresados a continuación:

Para el año 2021:

- a) Incremento del 1,5% de las tablas salariales. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2021, abonándose los atrasos correspondientes en la nómina siguiente a la de la firma del acuerdo definitivo en el centro de trabajo.
- b) Se incluirá una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2021 exceda del 1,5%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 1,0%. La revalorización pactada en el presente párrafo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021 y además se aplicará sobre las tablas salariales que se estén abonando a los trabajadores durante el año 2022, desde el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2021 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

Para el año 2022:

- a) Incremento del 1,0% de las tablas salariales. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2022.
- b) Se incluirá una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2022 exceda del 1,0%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 0,6%. La revalorización pactada en el presente párrafo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022 y además se aplicará sobre las tablas salariales que se estén abonando a los trabajadores durante el año 2023, desde el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2022 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

Para el año 2023:

- a) Incremento del 1,0% de las tablas salariales. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2023.





- b) Se incluirá una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2023 exceda del 1,0%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 0,6%. La revalorización pactada en el presente párrafo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 y además se aplicará sobre las tablas salariales que se estén abonando a los trabajadores durante el año 2024, desde el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2023 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

ARTÍCULO 39.- ABONO DE HABERES

Los abonos de haberes, con carácter general, se efectuarán de acuerdo con el sistema implantado en la planta de Valladolid desde el inicio del año 2021.

El personal operario percibirá los conceptos salariales por las horas naturales del mes, y el personal empleado por 240 horas. En los contratos a tiempo parcial, la parte proporcional a las horas trabajadas.

La prima se abonará por horas reales de trabajo anuales más 200 horas de prima vacaciones dividida entre 12 mensualidades $1704+200=1904$, $1904/12=158.66$ horas de prima mensuales.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Percepciones teóricas totales}}{\text{Horas de prima}} = \text{Precio hora descuento}$$

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los conceptos abonados por presencia, ya que automáticamente dejan de abonarse.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora de descuento y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en Verano y Navidad no se efectuará descuento por este motivo.

ARTÍCULO 40.- PLUS ANTIGÜEDAD

El abono por antigüedad consistirá en una cuantía fija de 0,13€ por hora trabajada para cada trienio devengado.

El número de trienios que pueden devengarse en nómina será ilimitado en su número.

Este valor se actualizará anualmente en la misma proporción que lo hagan las tablas salariales en virtud de lo establecido en el artículo 38 de este mismo Convenio Colectivo.

Los trienios se abonarán desde el primer día del mes en que al trabajador le corresponda cobrarlo en función de su antigüedad en la Compañía.

ARTÍCULO 41.- PROMOCIONES

El personal de los grupos profesionales y niveles salariales que se indican a continuación y que no haya variado de situación respecto al nivel salarial durante los periodos reflejados en





la siguiente tabla pasará a percibir como "diferencia de nivel salarial" la diferencia entre las percepciones de su nivel salarial y la siguiente en la tabla.

De Grupo I nivel 2 E a nivel 3 C	15 años
De Grupo I nivel 3 C a Grupo II nivel 1 B	16 años
De Grupo II nivel 1 B a Grupo II nivel 2 A	18 años
De Grupo II nivel 1 A a Grupo III nivel 1 A	
De Grupo II nivel 2 A a Grupo II nivel 2 B	20 años
De Grupo III nivel 1 A a Grupo III nivel 1 B	

El personal que no se encuentre en la mencionada tabla y que no haya variado de situación respecto al nivel salarial durante un periodo de 22 años, pasará a percibir como "diferencia de nivel salarial", la diferencia entre las percepciones de su nivel salarial y el inmediato superior si lo hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que el grupo profesional superior sea el Grupo IV, nivel 2C y nivel 3.

ARTÍCULO 42.- PLUS JEFE DE EQUIPO

El plus que recibirá el Jefe de Equipo será de 0,89 € por cada hora efectiva desempeñando dicha función.

Percibirán dicho plus aquellos operarios que tengan la responsabilidad de gestionar el trabajo de grupos de entre 6 y 12 trabajadores, sin que el hecho de realizar las tareas de jefe de equipo exima al trabajador de realizar las tareas del puesto de trabajo en el que se encuentra encuadrado.

La Comisión de Valoración de puestos de trabajo se reunirá para determinar los casos en que será de aplicación el abono del plus jefe de equipo.

ARTÍCULO 43.- PLUS NOCTURNO

Se abonará plus nocturno por las horas trabajadas en el llamado turno de noche (de 23:00 a 07:00 h.), calculándose de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Empleados:

$$\frac{SC \text{ mes} \times 12}{1.904} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Operarios:

$$\frac{SC \text{ hora} \times 365 \times 8}{1.904} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Siendo SC= Salario de Convenio.





ARTICULO 44.- PLUS TRANSPORTE

Aquellas personas que, siendo usuarios del transporte colectivo, y que debido a que su trabajo no se corresponde por la producción, estando sujeto a turnos, percibirá una ayuda económica de 4 €.

Cuando por necesidades productivas se trabaje en turno de noche el coste del transporte será asumido por la Empresa. Quedaran excluidos de la aplicación del presente párrafo aquellos trabajadores que a partir de la vigencia del presente convenio colectivo se adscriban, de manera voluntaria, al turno de noche.

El presente artículo perderá su vigencia a partir del momento en que Iveco España pase a realizar la gestión completa del Transporte en la planta de Valladolid o en su defecto, desde el momento en que se determine en el seno de la reunión de la Comisión Social establecida al efecto.

ARTÍCULO 45.- PRIMA INDIRECTA

Operarios Indirectos.

El incentivo para este colectivo se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia los valores de los operarios directos de su nivel salarial.

El % sobre la prima de los operarios directos de su nivel salarial será del 95%.

Empleados. (Grupo I - nivel 3 D, Grupo II-nivel 1 A, Grupo III nivel 1 A y B, o niveles equivalentes). El % sobre la prima de los empleados referidos será del 90%.

ARTÍCULO 46.- PRIMA DIRECTA.

Se entiende por prima directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

ARTICULO 47.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS ESPECIALES

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán ser de dos tipos:

- 1.- Horas extraordinarias a pagar, se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor hora, excluidos los complementos de puesto de trabajo, calidad y cantidad.
- 2.- Horas extraordinarias a compensar, serán equivalentes a día por día más un plus de 50 €. Las horas podrán ser disfrutadas en los 12 meses siguientes a su realización.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto, salvo el plus nocturno por las horas realizadas entre las 23:00 y las 07:00 horas.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 52

El número de horas extraordinarias a pagar no podrá ser superior a 80 horas al año, sin computarse en este límite, aquellas que pudieran realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Cuando a nivel individual se exceda de 80 horas, el descanso será obligatorio, 1 x 1,50. El exceso de 0,50 se abonará como permiso retribuido.

Servicios Especiales:

En los servicios en que por sus especiales características (Mantenimiento, Tools Grip, Finance, Logística, Sistemas Informáticos, Servicio Médico, Bomberos, Análisis de trabajo y trabajos de Prearranque) y que en determinadas fechas sea obligatorio el trabajo, entendiéndose como tal las jornadas fuera del calendario productivo normal con la exclusión del periodo vacacional, se aplicará el siguiente tratamiento:

Disfrutarán de un día a cambio más un importe económico equivalente al previsto para la flexibilidad a compensar.

El responsable de dichos departamentos pondrá en conocimiento de las personas afectadas, con un preaviso mínimo de 15 días, las fechas en las que será necesario trabajar.

Excepciones:

- En el Área de Mantenimiento se abonarán los sábados, domingos y festivos trabajados dentro del periodo vacacional del calendario productivo normal.

- Los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero se abonará un plus de 100 euros.

ARTÍCULO 48.- PLUS PRESENCIA.

El abono de dicho plus se realizará con carácter mensual.

Con el objetivo de establecer una linealidad a lo largo de todos los meses del año, el cálculo del número de horas de referencia mensual se realizará en función de la siguiente fórmula:

$$\frac{1.704 \text{ horas anuales}}{12 \text{ meses}} = 142 \text{ horas mensuales de presencia efectiva}$$

Al número de horas anteriormente indicada le será de aplicación la siguiente tabla para calcular el porcentaje de presencia y determinar el importe de la paga:

AÑO 2021			
Porcentaje presencia	Mínimo 99%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%
Importe de la paga	95,17 €	55,32 €	40,64 €

Los importes indicados se actualizarán, en los años de vigencia del presente convenio, de acuerdo a lo establecido en el Art 38.

No se computarán como absentismo los siguientes:





- Accidente laboral
- Permisos especiales por matrimonio, hospitalización con pernocta, con un mínimo de 48 horas o fallecimiento de un familiar de primer grado y hermano/a (consanguinidad).
- El tiempo indispensable para acudir a consulta médica y/o especialista acompañando a hijos/as con dependencia, vinculado dicho permiso a aquellos trabajadores que cobran la ayuda por hijo/a dependiente actualmente recogido en el Art.61.

ARTÍCULO 49.- GRATIFICACIONES

Las pagas extras, tanto la de verano (30 de junio) como la de Navidad (30 noviembre), se abonarán en calidad de gratificación extraordinaria la cantidad que para cada grupo profesional y nivel salarial corresponda según figure en la tabla salarial, adicionándose a las mismas el importe del Plus de Antigüedad, cuando corresponda.

Durante la vigencia del presente convenio se abonarán 87,26 horas de prima en cada una de las pagas extraordinarias.

ARTICULO 50.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En casos de ausencia por IT el trabajador tendrá la obligación de comunicar a la empresa dicha situación en el plazo máximo de 24 horas, en el caso de no producirse esta notificación, se perderá el derecho a la recepción del complemento previsto en el Convenio Colectivo.

Así mismo, deberá comunicarse a la empresa el alta del proceso de IT en un plazo máximo de 24 horas.

En los supuestos de enfermedad del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán los siguientes complementos:

Sin parte de baja: 24 horas anuales, únicamente podrá justificarse una jornada completa una vez al año con el correspondiente documento justificativo, a razón de salario convenio, Plus personal adecuación, plus reconversión y antigüedad, sin que a partir de la hora número 25 se devengue percepción alguna.

Con parte de baja: Los primeros tres días, a razón de salario convenio, Plus personal adecuación, plus reconversión, antigüedad y prima o premio. A partir del cuarto día se abonará con las percepciones correspondientes a accidente de trabajo, a excepción del plus presencia recogido en el Art. 48 del presente convenio colectivo.

El complemento de indemnización por Accidente de Trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

El complemento en caso de baja por enfermedad se regula de la siguiente manera:

2ª baja	1 – 3 días	50%	de las percepciones salariales
	4 - 15 días	80%	de las percepciones salariales
	16 – 30 días	90%	de las percepciones salariales
3ª baja	1 – 3 días	20%	de las percepciones salariales
	4 - 15 días	65%	de las percepciones salariales
	16 – 30 días	80%	de las percepciones salariales





4ª baja	1 – 3 días	0%	de las percepciones salariales
	4 – 20 días	60%	de las percepciones salariales
	21 – 30 días	75%	de las percepciones salariales

En ningún caso se abonará una menor cantidad de la recibida como prestación de la mutua o de la seguridad social.

Para determinar el tramo a aplicar, se tendrán en cuenta las bajas acaecidas en los 12 meses anteriores a la baja a complementar.

Además, quedan excluidas del cómputo y de la aplicación de cualquier medida:

- las hospitalizaciones superiores a 48 horas.
- las intervenciones quirúrgicas
- los accidentes laborales
- todas las bajas con duración superior a 30 días.

Aquellos trabajadores que, habiéndosele ofrecido por parte de la Mutua de Enfermedad, la realización de pruebas diagnósticas que pudieran servir para acortar los plazos de cara a su recuperación y que, rehúsen a las mismas, dejarán de percibir el presente complemento. El Servicio Médico de la Empresa comunicará a Administración de personal los casos de aquellos trabajadores de baja que deban dejar de percibir el complemento. Una vez realizadas las pruebas, los resultados serán facilitados al trabajador, no pudiendo ser utilizadas para un fin distinto a los inicialmente previstos.

RRHH informará mensualmente al Comité de empresa de las personas afectadas por la aplicación de esta medida.

Excepciones al complemento de IT:

Durante el mes en que se esté aplicando un Expediente de Regulación Temporal de Empleo el complemento y las exclusiones de lo recogido en este artículo, se abonará (si procede) en función del número de la baja y con el límite máximo de las condiciones aplicables a los trabajadores afectados con la suspensión de los contratos. En caso de que la baja se deba a accidente laboral o enfermedad profesional, el complemento por dicha IT será del 100%.

ARTÍCULO 51.- GRATIFICACIÓN VARIABLE POR RESULTADOS:

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se establece una retribución variable por resultados, la cual se devengará trimestralmente en función de la contribución de cada trabajador a la consecución de los resultados consolidados al final de cada trimestre, y cuyo importe máximo anual será de 1.100€ que será de aplicación desde el año 2022.

Los objetivos asignados estarán siempre en línea con los objetivos establecidos por la empresa para sus dirigentes.

Esta retribución variable será devengada por cada trabajador de manera individual, en función de los resultados y la contribución propia del trabajador según el siguiente esquema (ejemplo de área de Producción).





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 55

GRATIFICACIÓN						PESO SOBRE PAGA		FINAL	PESO SOBRE PAGA FINAL	
% SOBRE PAGA	0%	20%	50%	85%	100%	EMPLEADO	OPERARIO		EMPLEADO	OPERARIO
% RESULTADO ALCANZADO	85%/6ud	90%/4ud	95%/2ud	100%	> 100%/ + 2ud					
ÍNDICE DE FRECUENCIA MEDICACIONES (FAJ) *O SI INDICE ACCIDENTES (LWDC >0)	X > 0,15 Valor objetivo	0,15 >= X > 0,14 Valor objetivo	0,14 >= X > 0,13 Valor objetivo	X = 0,13 Valor objetivo	X < 0,13 Valor objetivo	20%	20%			
PUNTOS AUDIT CALIDAD DEMÉRITO CPA ESTETICO + FUNCIONAL	X >= 19,2 Valor objetivo	19,2 > X >= 18,3 Valor objetivo	18,3 > X > 17,4 Valor objetivo	17,4 > X > 16,6 Valor objetivo	X < 16,6 Valor objetivo	10%	10%			
% AHORROS WCM (SAVINGS)	5,15 < Valor objetivo	5,15 < X < 5,55 Valor objetivo	5,55 < X < 5,85 Valor objetivo	5,85 X < 6,15 Valor objetivo	> 6,15 Valor objetivo	10%	10%			
F100 3 MESES ROLLING GARANTÍAS EXTRA PDI	> 12,8 Valor objetivo	12,8 >= X > 11,2 Valor objetivo	11, 2 >= X > 9 Valor objetivo	9 >= X > 8 Valor objetivo	X < 8 Valor objetivo	10%	10%			
MEDIA UNIDADES/DIA PRODUCTIVO OFF LINE (PRODUCCION SALIDA DAILY)	X < 133 Valor objetivo	133 <= X < 135 Valor objetivo	135 <= X < 137 Valor objetivo	137 <= X < 139 Valor objetivo	> 139 Valor objetivo	20%	20%			
MEDIA UNIDADES DIA SKIDS PINTURA OKTS (PRODUCCION SALIDA PINTURA)	X < 137,3 Valor objetivo	137,3 <= X < 139,3 Valor objetivo	139,3 <= X < 141,3 Valor objetivo	141,3 <= X < 142,3 Valor objetivo	> 142,3 Valor objetivo	10%	10%			
OKTS (ENTREGAS CLIENTE DAILY)	X < 133 Valor objetivo	133 <= X < 135 Valor objetivo	135 <= X < 137 Valor objetivo	137 <= X < 139 Valor objetivo	> 139 Valor objetivo	20%	20%			
RESULTADO DEL CÁLCULO DEL FACTOR "A"						100%	100%			

En la matriz se establecerán, en las columnas, los diferentes valores objetivos colectivos para cada nivel de consecución de las fórmulas (0%, 20%, 50%, 85% y 100%) a su vez cada fórmula tiene asignado un valor de peso relativo sobre el total de objetivos. El nivel 85% será el asignado para los valores establecidos como objetivo (Budget) a conseguir por la organización.

En las filas se asignarán los objetivos a alcanzar encuadrando el valor esperado en la matriz para cada nivel de peso %. No se podrán establecer menos de 5 cinco objetivos y no más de ocho.

Los objetivos deben declararse dentro de los 15 días de cada trimestre la representación social, signataria del presente convenio, tiene derecho a solicitar cuanta información sea necesaria para comprobar que tales objetivos son alcanzables al menos al 85% con los recursos de los que dispone la organización.

La resultante del % total de los objetivos logrados se multiplicará por el índice de participación en resultados (C) para obtener el % del premio objetivo correspondiente al trabajador.

Con el objetivo de establecer una linealidad a lo largo de todos los trimestres del año, el cálculo del número de horas de referencia trimestral se realizará en función de la siguiente fórmula:

$$\frac{1.704 \text{ horas anuales}}{4 \text{ trimestres}} = 426 \text{ horas de referencia trimestral}$$

El porcentaje de aplicación se calculará de acuerdo a la tabla adjunta:

C: Participación en premio	0%	50%	70%	90%	100%
	De: 0,00	De: 0,90	De: 0,93	De: 0,96	Desde 0,99
	A: 0,89	A: 0,92	A: 0,95	A: 0,98	





El abono de dicha gratificación se efectuará con carácter trimestral en las nóminas de abril, julio, octubre y enero, el importe a abonar en cada trimestre será el que resulte de dividir la cantidad total anual 1.000€/4, y de 1.100€/4 desde el año 2022, multiplicada por el % de premio objetivo alcanzado individualmente por cada trabajador.

Cada trimestre se abonará el resultado de aplicar $A \times C$, siendo A el porcentaje alcanzado de los objetivos colectivos y C el coeficiente de presencia individual en cada trimestre de acuerdo con la tabla anterior.

El importe del concepto de polivalencia (B) tiene un régimen propio a nivel individual. Los trabajadores que sean certificados como adecuados a desarrollar 4 o más puestos de trabajo (operario polivalente) en su propia Unidad Operativa, recibirán un importe adicional (B) de 180 euros anuales y de 200€ a partir del año 2022. El abono de este concepto será el resultado de multiplicar esta cantidad por el coeficiente de presencia individual (C) trimestral de acuerdo a los porcentajes establecidos en la tabla anterior.

El porcentaje de premio individual referido al concepto de polivalencia (B), que sólo es válido para el colectivo de operarios, se abonará con carácter trimestral junto con el importe de la gratificación variable. Para los empleados este concepto se sustituirá por el número de LUTI desarrollados de manera individual por año y se abonará una sola vez junto con el importe resultante de la gratificación variable del último trimestre (para el año 2021 el número de LUTI se fija en tres).

En aquellos casos de suspensión de contrato por expedientes de regulación de empleo, el devengo de esta gratificación será proporcional a los días de trabajo reales a nivel individual del periodo de esta paga, tomando como base que para el devengo íntegro de la paga se han de producir los 214 días laborables teóricos del año.

Casos de Ausencia:

Las horas correspondientes a los casos de suspensión de contrato de trabajo, ausencia por maternidad, paternidad, matrimonio, accidente laboral e intervención quirúrgica con hospitalización que incluya un proceso de baja, así como el disfrute de los 20 minutos de descanso del personal del turno de noche, se agregarán a las realmente trabajadas a efectos de fórmula. El importe resultante se abonará en proporción a las horas trabajadas de manera efectiva.

Están exceptuados de la aplicación del presente artículo los trabajadores que *ad personam* han adquirido un sistema distinto de retribución variable (incentivos comerciales, pagos variables por resultados, etc.) para los cuales la cantidad resultante de aplicar el presente artículo operará como un mínimo garantizado.

CAPÍTULO VII: EMPLEO

ARTÍCULO 52.- CONTRATACIONES.

Las partes valoran cualquier tipología de contrato de trabajo (contrato indefinido, contrato eventual, contrato de interinidad, contrato de trabajo temporal – ETT, contrato en prácticas, etc...).

La Empresa podrá contratar de forma temporal hasta un máximo del equivalente al 12% de la plantilla fija. No obstante, siempre y cuando la producción supere los 180 vehículos día, el porcentaje de contratos eventuales podrá ser de un máximo del 22% de la plantilla fija. Para





el cómputo del número de vehículos producidos, se sumarán las unidades de Daily, Cabinas de vehículo pesado y cualquier otro vehículo y/o producción que se asigne a la Planta, considerándose a efectos de cómputo la cabina del vehículo pesado como un tercio de un vehículo completo.

Para el cómputo porcentual indicado en el párrafo anterior, no computarán como eventuales aquellos contratos que sustituyan temporalmente a trabajadores en activo.

Asimismo, los trabajadores relevistas no se considerarán eventuales a los efectos de este cálculo.

Si un trabajador repite con un contrato eventual, a los efectos de retribuciones que le correspondan, se tendrán en cuenta todo el tiempo ya trabajado en anteriores contrataciones.

La contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal podrá realizarse para sustituir trabajadores de áreas de producción no directa y/o para la sustitución de trabajadores ausentes (excluidas las bajas por IT) con derecho a reserva del puesto de trabajo.

A) Criterios para contrataciones

1. Las contrataciones de eventuales o temporales, se regirán por los criterios a continuación expuestos:
 - a) No profesionales: Para puestos de trabajo con categoría igual o inferior a Oficial 3ª, tendrán prioridad los antiguos trabajadores de Iveco España, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la última vez que causaron baja en la planta, (tomando como referencia el inicio de vigencia del presente convenio colectivo), tengan un mínimo de tres meses trabajados en la Empresa, y causaran baja en la misma por razones ajenas a su voluntad. Dentro de este grupo, la prioridad vendrá determinada por la mayor antigüedad desde la fecha de baja en Iveco España.
 - b) Profesionales: Para puestos de trabajo con categoría igual o superior a Oficial de 2ª, la Dirección de la Empresa contratará según sus criterios de selección. Tendrán prioridad los antiguos trabajadores que tuvieron la categoría y profesión adecuadas del puesto a cubrir, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la última vez que causaron baja en la planta, tengan un mínimo de tres meses trabajados en la Empresa y causaran baja en la misma por razones ajenas a su voluntad.

Una vez finalizado el listado de antiguos trabajadores, las partes se reunirán para acordar los criterios de contratación más apropiadas.

2. Los trabajadores que renuncien en dos ocasiones a una oferta de contratación temporal, perderán el derecho de prioridad.
3. En cualquiera de los casos de contratación y de manera previa a su incorporación en la planta, los trabajadores deberán superar las oportunas pruebas médicas y de idoneidad, siendo esta última una entrevista personal, en las nuevas incorporaciones, mientras que, en aquellos supuestos de contratación de antiguos trabajadores, será necesario que, al menos su última valoración, haya resultado con la calificación de apto.





4. La contratación de trabajadores con contrato de interinidad, se regirá por criterios de idoneidad al puesto de trabajo.

Los trabajadores cuyo contrato o contratos acumulados de interinidad no superen los 45 días naturales de trabajo entre dos contratos temporales, mantendrán la fecha de finalización del último contrato temporal, a efectos de la consideración establecida en el punto 1. del apartado a).

5. Ambas partes acuerdan impulsar la equiparación, en la contratación de hombres y mujeres en Iveco España, fábrica de Valladolid de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad de la planta.

Este procedimiento no debe conculcar la normativa sobre adecuación de disponibles, promociones y libre designación regulado en el Convenio.

B) Criterios para la conversión de contratos eventuales o temporales a indefinidos

Cuando el número de eventuales o temporales exceda del porcentaje máximo de eventualidad establecido en Convenio o en otros acuerdos suscritos entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, se procederá a convertir el exceso de eventuales o temporales en indefinidos, teniendo prioridad los trabajadores en activo en IVECO ESPAÑA con mayor número de días naturales trabajados; en caso de empate, la preferencia será en primer lugar, para los hijos de los trabajadores, que cuando fueron contratados sus padres estaban en activo, y en segundo lugar, para los trabajadores con mayor edad.

De este acuerdo, quedan exceptuados los trabajadores que ocupen puestos de libre designación según Convenio.

C) Este artículo, con independencia de la vigencia legal del resto del articulado del Convenio, estará vigente, en tanto no sea modificado por ambas representaciones.

ARTÍCULO 53.- JUBILACIÓN.

Jubilación Anticipada.

Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social se establece una indemnización por jubilación voluntaria anticipada en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados y siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- A los 62 años 29 mensualidades, valores año anterior.
- A los 63 años 23 mensualidades, valores año anterior.
- A los 64 años 17 mensualidades, valores año anterior.
- A los 65 años 11 mensualidades, valores año anterior.
- A los 66 años 7 mensualidades, valores año anterior.

A efectos del cálculo para las jubilaciones anticipadas las mensualidades lo serán a valores del año en curso.

ARTÍCULO 54.- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA





A los trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad Laboral Total o Absoluta, siempre que los mismos causen baja en la Empresa, se les abonará, la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

Incapacidad Laboral Absoluta.....	12 mensualidades
Incapacidad Laboral Total.....	20 mensualidades

La Empresa podrá tener una compañía aseguradora para el abono de estas cantidades mediante la contratación de una póliza que cubra las señaladas contingencias, en cuyo caso, informará a la RLT.

CAPÍTULO VIII: PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 55.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores de la Empresa, previo aviso, según el documento establecido al efecto, y haciendo entrega de la correspondiente justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes. Los permisos deberán ser siempre solicitados por escrito al responsable directo.

1. Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. El permiso podrá concederse a partir del hecho causante, en días no consecutivos y mientras este se mantenga,

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de padres (consanguinidad), cónyuge e hijos, se generará un nuevo permiso de dos días. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.

2. Dos días naturales, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.

En todo caso, el permiso por hospitalización en centro sanitario y el domiciliario, no será acumulativo, es decir, no procederán más de dos días naturales, por uno u otro.

3. Tres días naturales, al menos dos días hábiles (los inmediatos posteriores al hecho causante) en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho, hermanos, hijos y padres.

Los días de permiso deberán estar comprendidos en los 7 días siguientes al hecho causante.

La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.





4. Dos días naturales, En los casos de muerte de padres políticos o padres de la pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos políticos.

La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.

5. Un día natural por traslado de su domicilio habitual. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación que deberá incluir la fecha de empadronamiento, la cual no podrá ser superior a 30 días respecto al día de permiso.
6. Quince días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el registro de parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse de la misma pareja. El permiso no podrá volver a generarse por nuevo matrimonio o inscripción hasta transcurrido un nuevo periodo de diez años. Su inicio coincidirá con el día de celebración del matrimonio sin haber desplazamiento temporal de este permiso. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se considerará pareja de hecho la unión estable de carácter permanente y en situación de análoga convivencia la marital que conste debidamente inscrita en el registro público correspondiente.

7. Un día natural por matrimonio de padre e hijo/a y hermano/a en segundo grado de consanguinidad. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.
8. Por el tiempo estrictamente necesario, con un máximo de 4 horas en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.

En los demás casos hasta un límite de 24 horas al año para médico de cabecera con un máximo durante la jornada de 2 horas con justificante de asistencia médica. Este permiso será extensivo para el acompañamiento de hijos menores computando dichas horas dentro del límite de las 24 horas. En todo caso, se justificará el tiempo de permanencia en el centro médico mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.
10. Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignaturas ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.





No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.

La retribución devengada en ocasión de estos permisos será hecha efectiva, una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría y la prima.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente. En caso de tratarse de citaciones ante órganos judiciales el permiso será retribuido únicamente cuando el trabajador sea citado judicialmente, debiendo de ser acreditada la asistencia al Acto judicial. La ausencia al trabajo tendrá que ser justificada a la empresa, dentro de los 5 días siguientes al hecho causante, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación.
12. Los trabajadores para el cuidado del lactante menor de 9 meses tendrán derecho a reducir su jornada laboral en media hora, tanto al inicio como al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, y se permitirá la acumulación del mismo en días completos, siendo dicho permiso de 12 días laborales con independencia del momento del nacimiento del hijo, sin que el número de días de disfrute se vea afectado por la aplicación de lo recogido en el Art 26. Asimismo, será posible el disfrute de este permiso para el cuidado del lactante en régimen de interrupción de jornada, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
13. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
14. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público que esté legalmente establecido por Ley.

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad y Plus Personal de Adecuación, correspondientes a las 15 primeras horas anuales de ausencia justificadas.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, en los casos previstos en los apartados 1, 2, 3 y 4 el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.





Las autorizaciones de los permisos (solicitados por escrito por los trabajadores) tendrán que ser inmediatamente enviadas, por parte del responsable directo, al departamento de administración de personal por correo electrónico.

Los trabajadores de la Empresa, deberán solicitar por escrito (según el documento del modelo adjunto) a su responsable directo los permisos de los puntos 5, 6, 7, 8, 10, 11,12 y 13 con una antelación mínima de 5 días hábiles (en los puntos 8, y 11 siempre que el trabajador lo conozca con la misma antelación y previa justificación documental) haciendo entrega de la correspondiente justificación.

Recuperación horas de permiso

Se determina la posibilidad de que aquellos trabajadores que estén a jornada partida puedan recuperar las horas utilizadas para los permisos contemplados en el presente artículo, incluidas las 15 horas anuales recogidas para los supuestos de ausencias justificadas por salidas o permisos particulares autorizados. Estas últimas no podrán superar el máximo anual de 15 horas independientemente de si son recuperadas o no.

La recuperación de horas que regula el presente apartado queda exclusivamente referida a los meros efectos de permitir al trabajador recuperar las horas de trabajo de manera que no pierda el abono del correspondiente plus presencia que hubiera podido devengar durante el mes en que se disfrutó dicho permiso.

Para esta recuperación se establecen las siguientes reglas:

- a) Se establece un máximo de 3 horas de permiso por día, es decir, aquellos permisos que por su propia naturaleza sean superiores a 3 horas, no serán susceptibles de recuperación.
- b) El trabajador habrá de preavisar con al menos 24 horas de antelación a su responsable para obtener la autorización de éste para su disfrute y recuperación y deberá justificar la causa del permiso.
- c) La recuperación del permiso deberá realizarse por fracciones mínimas de 1 hora y siempre antes de la finalización del mes en el que se haya disfrutado el permiso.

ARTÍCULO 56.- LICENCIAS

Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre, cónyuge e hijos) o enfermedad grave, podrán solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los trabajadores, tendrán derecho a licencias, de hasta dos meses, sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional.

ARTÍCULO 57.- JORNADAS REDUCIDAS

Aquellas personas que por cuidado de hijos menor de 12 años soliciten una reducción de jornada o una modificación de la misma, deberán solicitarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.





CAPÍTULO IX: ATENCIONES SOCIALES

ARTÍCULO 58.- FONDO SOCIAL

Se establece un fondo social gestionado por la Comisión Social, compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

Dicho fondo social se dotará en dos partes:

- Un importe fijo anual de 2.000€ y
- Una dotación de 22,2€ por trabajador y año, la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta, a 31 de diciembre del año inmediato anterior, que se abonará durante el primer trimestre.

Así mismo, se dotará para la cobertura de los gastos generados en el desarrollo de su actividad sindical al Comité de Empresa, a través de su CIF, de un importe fijo anual de 6.200€.

ARTÍCULO 59.- AYUDA ESCOLAR

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de trabajador comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad de 110 euros al año, ascendiendo a 120€ para el año 2022 y a 130€ para el año 2023. El pago se hará efectivo en su totalidad en el mes de septiembre.

En aquellos casos en los que ambos progenitores sean trabajadores de la Empresa, el derecho devengado por cada hijo común dará lugar a una única ayuda.

ARTÍCULO 60.- AYUDA GUARDERÍA

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda guardería, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos al efecto, la cantidad de 35 euros mensuales a percibir durante diez meses del curso escolar (desde septiembre a junio). Esta ayuda se abonará por cada hijo de trabajador que sea susceptible de generar este derecho. En aquellos casos en los que ambos progenitores sean trabajadores de la Empresa, el derecho devengado por cada hijo común dará lugar a un único abono.

Dicho abono se realizará desde la finalización de la baja por maternidad-hasta la fecha de la escolarización obligatoria.

ARTÍCULO 61.- AYUDA POR HIJO, CONYUGE Y ASCENDIENTES DEPENDIENTES

La Empresa aporta para el año 2021 la cantidad de 7.850 € anuales en concepto de ayuda por hijo/cónyuge y ascendiente dependiente, dicha cantidad se distribuirá entre aquellos trabajadores que tengan a su cargo un hijo, cónyuge y/o ascendiente con una dependencia reconocida, realizándose el abono de manera mensual y siempre y cuando se cumplan los requisitos que establezca la comisión al efecto.

En aquellos casos de hijo dependiente, en los que ambos progenitores sean trabajadores de la Empresa, el derecho devengado por cada hijo común dará lugar a una única ayuda.





ARTÍCULO 62.- ENTIDAD DE PROMOCIÓN Y RECREACIÓN DEPORTIVA

La aportación para la Asociación deportiva sin ánimo de lucro de trabajadores de Iveco Valladolid será gestionada por la Comisión Social.

Dicha aportación será de 9,5€ por trabajador y año, y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta a 31 de diciembre del año anterior.

ARTÍCULO 63.- ANTICIPOS.

Los trabajadores con contrato indefinido en la Compañía tendrán derecho a solicitar una tarjeta bancaria con la que podrán obtener un anticipo de doscientos euros (200 €). Estas cantidades que el trabajador solicite en calidad de anticipo a cuenta del salario serán reintegrables en el mes siguiente al que se solicitan.

ARTÍCULO 64.- EXCEDENCIA POR NACIMIENTO.

En materia de excedencias por nacimiento se estará a lo dispuesto en la legislación pendiente, y en la concreción de la misma en el plan de igualdad.

ARTÍCULO 65.- TRANSPORTE.

La Empresa aporta para 2021 la cantidad de 102.461,63€ anuales en concepto de subvención al transporte de personal. Dicha cantidad se integrará en su fondo social para ser aplicado a tal concepto a criterio de la Comisión Paritaria correspondiente. Los destinatarios de la citada subvención serán en todo caso quienes utilicen el transporte colectivo y/o público.

A partir del año 2022 la gestión del transporte en la planta de Valladolid será realizada por Iveco España en base a lo que se establezca en el seno de la Comisión Social fijada al efecto.

ARTÍCULO 66.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS GRUPO STELLANTIS

Los trabajadores en activo podrán acceder a los descuentos existentes en cada momento para la adquisición de productos del grupo Stellantis.

ARTÍCULO 67.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los beneficios y condiciones de las pólizas de accidentes que en el momento de la firma del mismo están contratadas con GENERALI ESPAÑA, S.A. de Seguros y Reaseguros las cuales cubren las contingencias de fallecimiento e invalidez parcial por importe de 21.036€

Nº Póliza	Capital por asegurado /euros
5-X0-286.000.841	21.036

ARTÍCULO 68.- SEGURO DE VIDA.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa contratará una póliza que cubra el posible fallecimiento de cualquier trabajador, y cuyo capital por asegurado será como mínimo el mismo que se ha señalado en el artículo anterior.

CAPÍTULO X:
ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL





ARTÍCULO 69.- EL COMITÉ DE EMPRESA Y LOS COMITÉS DE TRABAJO.

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley con los siguientes apartados:

- a) Las horas sindicales invertidas por el Comité de Empresa durante la negociación colectiva en reuniones a petición de la Dirección, serán computables como tiempo Empresa, no contabilizándose dentro de las horas a las que se refiere el apartado anterior.
- b) El Presidente y Secretario del Comité de Empresa podrán utilizar, en cada caso, la fotocopidora para reproducir documentos. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar los medios de comunicación existentes, previa comunicación a la Dirección. Si técnicamente fuera posible, cada sección sindical será dotada de una tarjeta nominativa para el uso de las fotocopadoras de la empresa.
- c) El Comité estará constituido permanentemente durante la tramitación de una huelga.
- d) Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asamblea en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.
- e) Las Comisiones existentes son paritarias y estarán constituidas por un máximo de 8 miembros, 4 en representación de la Empresa y 4 en representación de los Trabajadores, y con excepción de la de Seguridad y Salud, estas Comisiones, podrán ser:
 - Comisión de Aplicación e Interpretación
 - Comisión de puestos de Trabajo
 - Comisión Social
 - Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente
 - Comisión de Producción

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre uno y dos secretarios.

- f) Sin modificar la actual composición paritaria y el número de miembros del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados Sindicales podrán ser designados por el Comité de Empresa como Delegados de Prevención, en cuyo caso pasarían a ser miembros del mencionado Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente.
- g) Siempre que fuera posible se preavisará la utilización de las horas sindicales con 24 horas de antelación.

Comisión de Aplicación e Interpretación.

Se constituye una comisión paritaria de aplicación e Interpretación del presente Convenio, constituida en igual número por la Dirección y por los componentes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio Colectivo, en lo que a la representación de los trabajadores se refiere.

Dicha comisión se formalizará en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del convenio.





Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

- A. La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.
- B. La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio.
- C. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- D. La resolución, en caso de discrepancias, de los periodos de consultas seguidos en la Compañía al amparo del art. 82.3 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. En este caso la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando en el seno de la consulta, no se alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de dicho texto legal.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Además, las discrepancias que puedan surgir en el seno de esta Comisión, deberán ser sometidas a organismos no judiciales de solución de conflictos, prioritariamente el SERLA siempre que por la naturaleza de dicha discrepancia el mismo resulte competente.

La presente Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de los miembros de dicha Comisión, siempre en un plazo máximo de 15 días laborables desde la solicitud inicial.

Comisión Paritaria de Clasificación Profesional y Puestos de Trabajo.

Se creará una Comisión paritaria, compuesta por 8 personas, 4 en representación de la empresa y 4 en representación Social, que analizará el Acuerdo de Clasificación Profesional del Metal, para la adecuación a las personas de Iveco España en su planta de Valladolid, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en este convenio en relación a la movilidad.

La referida comisión tendrá, así mismo, funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y valoración y promoción de personal.

La Comisión o cualquiera de sus componentes podrán solicitar, en cada caso, el asesoramiento de los técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.

La presente Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días laborables desde su solicitud.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la Jurisdicción social competente.

Comisión de Producción.





Esta Comisión tratará sobre temas relacionados con la producción; cantidad y productos a fabricar, necesidades de personal (cálculo de necesidades), calidad del producto, etc.

La presente comisión se reunirá, siempre y cuando haya algún tipo de modificación relativa a la producción, y con carácter previo a dicha modificación.

Mensualmente, siempre y cuando exista algún tipo de modificación respecto al Calendario Laboral anual, se hará entrega del Rolling de producción con las modificaciones correspondientes a presidente y secretario del Comité de Empresa.

ARTICULO 70.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.

La constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores.

Serán informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados y les son reconocidas las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

En todo caso la utilización de las horas y días que se establecen deberán notificarse siempre que fuera posible con un plazo de 24 horas, a su mando directo.

Para el ejercicio de sus actividades, la Dirección proporcionará un local adecuado a las Secciones Sindicales.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

Las Centrales sindicales podrán difundir en el centro de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen.

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en la legislación vigente.

ARTÍCULO 71.- CESIONES DE TIEMPO SINDICAL

Ambas partes acuerdan que las horas concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el E.T. y la L.O.L.S.

Las Centrales Sindicales con una afiliación superior al 15% de los trabajadores dispondrán de un complemento del 80% sobre las horas establecidas en el E.T. y L.O.L.S., por cada miembro en el Comité y de Delegados sindicales. Este tiempo, que en ningún caso superará los límites establecidos en el presente convenio, será gestionado por las Centrales Sindicales, que previo a su utilización, comunicarán su distribución a la Dirección de la Empresa.





El número de horas globales será proporcional al número de horas efectivamente trabajadas, respetando en cualquiera de los casos las establecidas en la L.O.L.S.

Las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, distribuirán las horas sindicales de sus Delegados y miembros de Comité de Empresa, como consideren necesario, para el desarrollo de sus actividades.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Comisión Manual de Valoración. Se mantiene la comisión paritaria, compuesta por 4 personas, 2 en representación de la Empresa y 2 en representación social, hasta la finalización del manual.
2. Prima: El valor de la prima es el que se recoge en la tabla salarial anexa.
3. Comodín: La figura del comodín de línea tiene la siguiente aplicación: atender el normal funcionamiento de la línea a la que pertenece, desarrollando para ello su trabajo en el de aquellos puestos que accidentalmente quedan sin cubrir por las siguientes causas:
 - a) Absentismo.
 - b) Consultas y desplazamientos dentro de fábrica.
4. Reuniones de la Dirección y el Comité de Empresa. Se celebrará una reunión cada dos meses.
5. Discapacitados. Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente esta circunstancia de cara a facilitar futuras incorporaciones.

DISPOSICIONES SUPLETORIAS

1. En lo no regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de general aplicación
2. Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para que decida sobre la aplicación en el ámbito de este Convenio de aquellas materias no reguladas en el mismo.
3. En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral suscrito entre Confemetal y CC.OO. y U.G.T., que se adjunta como Anexo II al presente Convenio.
4. En los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas del proceso recogido en el artículo 82.3 ET. cualquiera de las partes podrá someter la solución de controversias relativas a lo establecido en el presente Convenio Colectivo al Órgano correspondiente de la Junta de Castilla y León. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 69

superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho Órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en la normativa legal vigente.

El resultado de los procedimientos de mediación y/o consulta que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
6. La Empresa cuenta con un Plan de Igualdad, el cual será presentado para oportuna publicación de acuerdo a la normativa vigente.

ID DOCUMENTO: 8EBvVm45Tj2B3i8H6FCGTPMmGFQ=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 70

ANEXO I TABLAS SALARIALES

AÑO 2021												
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL		SALARIO	TIPO*	EQUIVALENCIA CONVENIO ANTERIOR	SALARIO CONVENIO	PAGAS EXTRAS	PRIMA EN PAGAS EXTRA	TOTAL SALARIOS	PRIMA	TOTAL € AÑO	
Grupo I	Nivel 1	A	12.665,43 €	O	APRENDIZ (FORMACIÓN)	7.742,47 €	1.272,74 €	334,58 €	9.015,21 €	3.650,22 €	13.000,01 €	
		B	18.242,23 €	O	PRÁCTICAS 1º año	11.934,78 €	1.961,88 €	398,31 €	13.896,66 €	4.345,57 €	18.640,54 €	
		C	19.230,11 €	O	PRÁCTICAS 2º año	12.783,19 €	2.101,35 €	398,31 €	14.884,54 €	4.345,57 €	19.628,42 €	
	Nivel 2	A	13.931,95 €	O	PEÓN	8.516,71 €	1.400,01 €	368,03 €	9.916,72 €	4.015,23 €	14.299,98 €	
		B	18.242,23 €	O	ESPECIALISTA (A)	11.934,78 €	1.961,88 €	398,31 €	13.896,66 €	4.345,57 €	18.640,54 €	
		C	19.230,11 €	O	ESPECIALISTA (B)	12.783,19 €	2.101,35 €	398,31 €	14.884,54 €	4.345,57 €	19.628,42 €	
		D	22.421,77 €	O	ESPECIALISTA (C)	14.490,63 €	2.382,02 €	508,63 €	16.872,65 €	5.549,12 €	22.930,40 €	
		E	23.206,29 €	O	ESPECIALISTA (E)	15.164,41 €	2.492,76 €	508,63 €	17.657,17 €	5.549,12 €	23.714,92 €	
	Nivel 3	A	22.186,68 €	O	OFICIAL 3ª (A)	14.288,73 €	2.348,83 €	508,63 €	16.637,56 €	5.549,12 €	22.695,31 €	
		B	23.245,96 €	O	OFICIAL 3ª (B)	15.198,46 €	2.498,38 €	508,63 €	17.696,84 €	5.549,12 €	23.754,59 €	
		C	24.305,39 €	O	OFICIAL 3ª (E)	15.692,50 €	2.579,59 €	553,01 €	18.272,09 €	6.033,30 €	24.858,40 €	
		D	23.702,10 €	E	AUX. ADMTIVO	15.661,81 €	2.610,30 €	497,71 €	18.272,11 €	5.429,99 €	24.199,81 €	
Grupo II	Nivel 1	A	24.474,10 €	E	OFICIAL 2ª	15.913,01 €	2.652,18 €	541,61 €	18.565,19 €	5.908,91 €	25.015,71 €	
		B	25.130,67 €	O	OFICIAL 2ª (E)	15.944,24 €	2.620,96 €	601,79 €	18.565,20 €	6.565,47 €	25.732,46 €	
		C	25.003,56 €	E	CAPATAZ	16.567,19 €	2.761,20 €	520,18 €	19.328,39 €	5.675,17 €	25.523,74 €	
		D	25.003,56 €	E	CABO GUARDA	16.567,19 €	2.761,20 €	520,18 €	19.328,39 €	5.675,17 €	25.523,74 €	
	Nivel 2	A	27.132,01 €	O	OFICIAL 1ª	16.599,67 €	2.728,72 €	715,28 €	19.328,39 €	7.803,62 €	27.847,29 €	
		B	29.371,36 €	O	OFICIAL 1ª (E)	18.279,21 €	3.004,82 €	741,28 €	21.284,03 €	8.087,33 €	30.112,64 €	
Grupo III	Nivel 1	A	26.351,68 €	E	OFICIAL 1ª	16.567,19 €	2.761,20 €	643,75 €	19.328,39 €	7.023,29 €	26.995,43 €	
		B	28.562,60 €	E	OFICIAL 1ª (A)	18.243,44 €	3.040,56 €	667,15 €	21.284,00 €	7.278,60 €	29.229,75 €	
		C	29.544,20 €	O	TCO. OPERATIVO	18.774,85 €	3.086,28 €	704,23 €	21.861,13 €	7.683,07 €	30.248,43 €	
		D	28.995,25 €	E	ENCARGADO	19.081,22 €	3.180,21 €	617,22 €	22.261,43 €	6.733,82 €	29.612,47 €	
	Nivel 2	A	29.328,60 €	E	MAESTRO 2ª	19.629,36 €	3.271,57 €	589,16 €	22.900,93 €	6.427,67 €	29.917,76 €	
		B	28.098,34 €	E	INFORMÁTICO	19.629,36 €	3.271,57 €	476,39 €	22.900,93 €	5.197,41 €	28.574,73 €	
		C	31.247,24 €	E	ANAL. INFORMÁTICO	21.861,16 €	3.643,54 €	526,36 €	25.504,70 €	5.742,54 €	31.773,60 €	
		D	31.247,24 €	E	D.U.E.	21.861,16 €	3.643,54 €	526,36 €	25.504,70 €	5.742,54 €	31.773,60 €	
Grupo IV	Nivel 1	A	29.661,93 €	E	MAESTRO TALLER	20.937,04 €	3.489,51 €	479,87 €	24.426,55 €	5.235,38 €	30.141,80 €	
		B	31.247,24 €	E	JEFE TALLER	21.861,16 €	3.643,54 €	526,36 €	25.504,70 €	5.742,54 €	31.773,60 €	
	Nivel 2	A	29.328,60 €	E	JEFE DE 2ª	19.629,36 €	3.271,57 €	589,16 €	22.900,93 €	6.427,67 €	29.917,76 €	
		B	29.661,93 €	E	JEFE DE 1ª	20.937,04 €	3.489,51 €	479,87 €	24.426,55 €	5.235,38 €	30.141,80 €	
		C	33.174,09 €	E	JEFE GESTIÓN	23.368,28 €	3.894,71 €	541,81 €	27.262,99 €	5.911,10 €	33.715,90 €	
		A	22.536,37 €	E	LICENCIADO O INGENIERO	14.130,61 €	2.355,10 €	554,60 €	16.485,71 €	6.050,66 €	23.090,97 €	
		Nivel 3	A	22.536,37 €	E	LICENCIADO O INGENIERO	14.130,61 €	2.355,10 €	554,60 €	16.485,71 €	6.050,66 €	23.090,97 €
			B	36.686,25 €	E	MANDO SUPERIOR	25.799,51 €	4.299,92 €	603,75 €	30.099,43 €	6.586,82 €	37.290,00 €

*O Operario
*E Empleado

ANEXO II

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL REGIMEN SANCIONADOR.

Artículo 1.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.





La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

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

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

Artículo 2.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, de la siguiente manera:

Leve

Grave

Muy grave.

Artículo 3.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

C.- 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.

D.- 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.

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

F.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

G.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.





H.- 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.

I.- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

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

Artículo 4.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

A.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

B.- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo 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.

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

D.- 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.

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

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

G.- Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

H.- 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 las personas o las cosas.

I.- 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.

J.- 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.





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

L.- Embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

M.- La no utilización de manera adecuada de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la Empresa.

N.- El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo.

O.- No seguir los métodos y procesos de trabajo establecidos por la Empresa si ello implica riesgos para la salud propia de los compañeros de trabajo

Artículo 5.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

A.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

B.- La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C.- 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.

D.- 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.

E.- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

F.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

G.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

H.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

I.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

J.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

K.- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los





actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

L.- 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.

M.- El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo, si ello implica riesgo para la salud del trabajador o de los compañeros de trabajo.

N.- Falsear o anular los dispositivos de seguridad de las máquinas, herramientas de trabajo y/o instalaciones.

O.- Cualquier conducta que, haciendo uso de Redes Sociales, suponga la divulgación pública de datos personales de otros trabajadores, y/o la transmisión de comentarios vejatorios hacia los mismos, de manera que se pueda poner en riesgo el honor y/o el bienestar psico-social de los trabajadores de la Compañía.

P.- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 6.- Sanciones.

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

A.- Por faltas leves:

Amonestación por escrito

B.- Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

C.- Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días

Despido

Artículo 7.- Prescripción de las faltas

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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/23

Jueves, 03 de febrero de 2022

Pág 75

Con el fin de garantizar el adecuado análisis de las faltas graves y muy graves, así como el hecho de garantizar que los trabajadores dispongan de los correspondientes días hábiles para presentar las alegaciones, descargos y pruebas que estimen pertinentes a la apertura de un expediente disciplinario, los periodos no laborables reflejados en el Rolling de producción, no se computarán a efectos de prescripción.

Además de lo establecido en el presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, en aquellas materias que puedan quedar reguladas por dicha norma legal.

ID DOCUMENTO: 8EBvYm45Tj2B3i8H6FCGTPMmGFQ=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

