



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 31 DE ENERO DE 2014 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 DE IVECO ESPAÑA, S.L. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2013 A 2016 (Código 47001501012008).

Visto el texto del Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (Código 47001501012008), suscrito el día 25 de octubre de 2013, de una parte, por la representación de la empresa, y, de otra, por los representantes del Comité de Empresa, con fecha de entrada en este Organismo el día 21 de diciembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 tras-paso 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 Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

RESOLUCIÓN DE 31 DE ENERO DE 2014 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 DE IVECO ESPAÑA, S.L. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2013 A 2016 (Código 47001501012008).

Visto el texto del Convenio Colectivo de IVECO ESPAÑA, S.L., en el centro de trabajo de Valladolid, para los años 2013 a 2016 (Código 47001501012008), suscrito el día 25 de octubre de 2013, de una parte, por la representación de la empresa, y, de otra, por los representantes del Comité de Empresa, con fecha de entrada en este Organismo el día 21 de diciembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 tras-paso 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 Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que





se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

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 Provincial.

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

Firmado digitalmente en Valladolid, 31 de enero de 2014.- Jefe de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.- Carolina Quintana Ordóñez.





**CONVENIO
COLECTIVO
2013-2016**

**IVECO ESPAÑA
S.L.**

FABRICA DE VALLADOLID





INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES	5
ARTICULO 1.- OBJETO	5
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL	5
ARTICULO 3.- ÁMBITO PERSONAL	5
ARTICULO 4.- VIGENCIA. ÁMBITO TEMPORAL	5
ARTICULO 5.- DENUNCIA.	5
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.	6
ARTICULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	6
CAPITULO II: CLASIFICACION PROFESIONAL, FORMACION Y PROMOCION	6
ARTÍCULO 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	6
ARTÍCULO 10.- CLASIFICACIÓN GENERAL. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.	7
ARTÍCULO 11.- AGRUPACION DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE NIVELES SALARIALES	8
ARTÍCULO 12.- REGIMEN DE INGRESOS: GRUPO PROFESIONAL Y TABLA SALARIAL	8
ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.	9
ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN	9
ARTICULO 15.- CONCURSO-OPOSICION.	10
ARTÍCULO 16.- LIBRE DESIGNACIÓN.	15
ARTICULO 17.- TRABAJOS EN PUESTO DE NIVEL SALARIAL SUPERIOR	15
ARTICULO 18.- PUESTOS DE "TEAM SPEAKER"	15
ARTÍCULO 19.- MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS	16
ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN.	16
CAPITULO III: MOVILIDAD	17
ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL.	17
ARTÍCULO 22.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.	19
CAPITULO IV: PRODUCTIVIDAD	19
ARTÍCULO 23.- PRODUCTIVIDAD	19
CAPITULO V: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES Y CONTROL PRESENCIA	23
ARTÍCULO 24.- JORNADA.	23
ARTICULO 25.- JORNADAS INDUSTRIALES EXTRAORDINARIAS	25
ARTICULO 26.- DEFINICION Y CRITERIOS GENERALES DE LA FLEXIBILIDAD:	25
ARTÍCULO 27.- TURNO DE NOCHE	30
ARTICULO 28.- HORARIOS	30





ARTICULO 29.- TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO	31
ARTÍCULO 30.- CALENDARIO LABORAL.	32
ARTÍCULO 31.- VACACIONES.	33
ARTÍCULO 32.- CONTROL DE PRESENCIA.	34

CAPITULO VI: SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES 34

ARTÍCULO 33.- ORDENACIÓN DEL SALARIO.	35
ARTÍCULO 34- SALARIO BASE.	35
ARTÍCULO 35- COMPLEMENTOS SALARIALES.	35
ARTÍCULO 36- COMPOSICIÓN DEL SALARIO.	35
ARTÍCULO 37- CONCEPTOS NO SALARIALES	36
ARTÍCULO 38.- INCREMENTO SALARIAL	36
ARTÍCULO 39.- ABONO DE HABERES	37
ARTÍCULO 40.- PLUS ANTIGÜEDAD	38
ARTÍCULO 41.- PROMOCIONES	38
ARTÍCULO 42.- PLUS JEFE DE EQUIPO.	38
ARTÍCULO 43.- PLUS NOCTURNO	39
ARTICULO 44.- PLUS TRANSPORTE	39
ARTÍCULO 45.- PLUSES TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.	39
ARTÍCULO 46.- PRIMA INDIRECTA	39
ARTÍCULO 47.- PRIMA DIRECTA.	40
ARTICULO 48.- HORAS EXTRAORDINARIAS	40
ARTÍCULO 49.- PREMIO POR PRESENCIA.	40
ARTÍCULO 50.- GRATIFICACIONES	41
ARTICULO 51.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE	41
ARTÍCULO 52.- GRATIFICACIÓN VARIABLE POR RESULTADOS:	43

CAPITULO VII: EMPLEO 45

ARTÍCULO 53.- CONTRATACIONES.	46
ARTÍCULO 54.- JUBILACIÓN.	47
ARTÍCULO 55- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA.	48

CAPITULO VIII: PERMISOS Y LICENCIAS 48

ARTÍCULO 56.- PERMISOS RETRIBUIDOS.	48
ARTÍCULO 57.- LICENCIAS	52
ARTÍCULO 58.- JORNADAS REDUCIDAS	52

CAPITULO IX: ATENCIONES SOCIALES 52

ARTÍCULO 59.- FONDO SOCIAL	52
ARTÍCULO 60.- AYUDA ESCOLAR	52
ARTÍCULO 61.- AYUDA GUARDERIA	52





ARTÍCULO 62.- AYUDA POR HIJO/CONYUGE DEPENDIENTE	53
ARTÍCULO 63.- GRUPO DE EMPRESA.	53
ARTÍCULO 64.- PRESTAMOS DE VIVIENDA.	53
ARTÍCULO 65.- ANTICIPOS.	53
ARTÍCULO 66.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA.	53
ARTÍCULO 67.- TRANSPORTE.	54
ARTICULO 68.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS IVECO ESPAÑA, S.L.	54
ARTICULO 69.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS FÍAT.	54
ARTÍCULO 70.- PÓLIZA DE ACCIDENTES.	54
CAPITULO X: ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL	55
ARTÍCULO 71.- EL COMITÉ DE EMPRESA Y LOS COMITÉS DE TRABAJO.	55
ARTICULO 72.- DE LAS SECCIONES SINDICALES.	57
ARTÍCULO 73.- CESIONES DE TIEMPO SINDICAL	57
DISPOSICIONES ADICIONALES	58
DISPOSICIONES SUPLETORIAS	58
DISPOSICION TRANSITORIA	59
ANEXO I	60
ANEXO II	61
ANEXO III	62
ANEXO IV	67





CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- OBJETO

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.

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 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, 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 68 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"

CAPITULO II: CLASIFICACION PROFESIONAL, FORMACION Y PROMOCION

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, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, dentro de un proceso, para lo cual requieren supervisión
- 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, y con 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 II de este Convenio Colectivo de Tablas Salariales.

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	EQUIVALENCIA CONVENIO ANTERIOR	
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	
		C ANALISTA INFORMATICO	
		D D.U.E.	
Grupo IV	Nivel 1	A MAESTRO DE TALLER	
		B JEFE DE TALLER	
	Nivel 2º	A JEFE DE 2.º	
		B JEFE DE 1.º	
	Nivel 3º	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 II 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	PERIODO ANTIGÜEDAD 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 trabajo efectivo tras 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.

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 y cualificación 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 tres años, siendo condición necesaria superar un período de prueba para su consolidación, caso de no superarse el mencionado período, el trabajador afectado se reintegrará a su puesto de trabajo con pérdida de la calificación de apto sin plaza.

El período 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-OPOSICION.

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 en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- A.2. Tener la Aptitud física 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 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 durante más de 3 meses de manera continuada o más de 5 meses alternos dentro de los doce 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 tres 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 el segundo día, a contar desde el cierre de solicitudes, se publicará la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de dos días laborables para reclamaciones, las cuales se substanciarán dentro de los tres días siguientes.





B.3.Publicación definitiva: En el primer día a partir del período en que finalice el de 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 Examen

El Tribunal de Examen 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 Personal 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:

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

Grado formativo	Tipo	Puntos
Ciclo Formativo Grado Medio o equivalente.	Específico	8 puntos





	No específico	5 puntos
Ciclo Formativo Grado Superior o equivalente.	Específico	15 puntos
	No específico (incluye BUP)	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 a 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 cuatro 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, 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.

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 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.

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 SPEAKER"

Serán requisitos necesarios, para poder acceder al puesto de Team Speaker, tener la titulación de Ciclo Formativo de Grado Superior o la categoría mínima de Oficial de 2ª, así como una antigüedad mínima de dos años en el Grupo Integrado del puesto a cubrir.

Será necesario superar un proceso de selección mediante un Assessment organizado por la dirección de Recursos Humanos donde se valoraran 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, cuya valoración, alcance el mínimo de puntos para el 1er. nivel de Mando / Técnico.

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 implementará dentro de sus instalaciones el sistema de formación MTS.

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 y el plus de transporte para aquellas personas usuarias del transporte colectivo, si transcurrieran más de dos horas entre el inicio o finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación, únicamente se abonará el transporte.

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





CAPITULO 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 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:

ESQUEMA PUESTOS DE TRABAJO		
OPERARIO	AUDITOR	OPERADOR PICKING
QUALITY GATE	VERIFICADOR	TEAM SPEAKER
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 al 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 aquellos trabajadores con una experiencia previa en la Unidad Operativa de destino.





Es interés de las partes dotar a la planta de una polivalencia que le otorgue una mayor competitividad y profesionalidad en el desarrollo de las diferentes funciones de acuerdo a los principios establecidos en la WCM y conseguido, todo ello, a través de la aplicación de la movilidad, fomentando, a través de la aplicación de un protocolo desarrollado en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, antes del 31 de marzo de 2014, la máxima rotación posible de los trabajadores en los diferentes puestos de la planta,

2. Polivalencia.

Es entendida por los firmantes como la 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 y con carácter trimestral.

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 categoría.
- 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 a los puestos a cubrir, de acuerdo a las indicaciones del departamento EHS (Environment, Health and Safety).

Se podrá, en colaboración con la Comisión de Movilidad y/o Salud Laboral, y con la ayuda y soporte técnico del Servicio Médico y el Departamento de EHS, elaborar un listado de puestos aptos y reservados prioritariamente para personal con discapacidad y limitaciones físicas certificadas, la cual se gestionará con las





reglas que se señalen en el propio documento, y bajo el principio de salvaguardar la salud de los trabajadores.

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 período 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.

Durante el periodo de adaptación, se realizará la formación necesaria de acuerdo a los estándares del MTS.

CAPITULO 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 incentiación 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 la 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.- *Etapas 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.- *Etapas 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.

CAPITULO 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 desde cero a tres días, en este momento se procederá a





determinar si la gestión de los días de disfrute individual se hará con carácter trimestral, semestral o anual.

La libranza de los días se producirá de acuerdo al 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 será motivo de denegación el hecho de no cumplir los requisitos establecidos para su adjudicación.
- En caso de que en la misma sección la petición de libranza en el mismo día, sobrepase el 3% por turno, será potestad del responsable directo la adjudicación o denegación del mismo, en el caso de adjudicación se realizará en función del orden de petición, y en el caso de solicitudes 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 asignación o denegación del día solicitado.

Jornadas Industriales

La jornada industrial será de 222 días de trabajo efectivo.

Las jornadas industriales, se aplicarán en Semana Santa y en el período de Navidades, 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
- * Flexibilidad según lo recogido en el artículo 25 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 25.

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 la 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.
- * La comunicación de los cambios en jornada industrial, deberá hacerse previamente al Comité de Empresa

ARTICULO 25.- JORNADAS INDUSTRIALES 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 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.

ARTICULO 26.- DEFINICION 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, a título ejemplificativo y no exhaustivo, falta de componentes fundamentales, situaciones climatológicas imprevistas, grandes averías, etc., 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, la cual incluirá las prolongaciones de jornada (máx. 2 horas diarias tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde), 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.

La flexibilidad deberá tener en todo caso carácter colectivo, entendido como tal al menos un grupo integrado o departamento (teniendo en consideración los matices de los grupos integrados de Calidad, Logística y Mantenimiento definidos entre la Empresa y la Representación de los trabajadores y que figura como ANEXO V en el presente convenio).

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 €.

1) Flexibilidad para necesidades de Producción (Horas/días trabajados a más):

1.1.- Aplicación de la bolsa de horas en días no Laborables: podrán declararse jornadas de flexibilidad, en turno de mañana, los sábados hasta un máximo de 30 días, los seis días marcados en calendario como jornada industrial y, en casos excepcionales, mediante comunicación a la RLT firmantes del presente convenio, hasta 6 días marcados como puentes en el calendario laboral, por lo





que el máximo anual de días aplicables como flexibilidad en días no laborables es de 42.

1.2.- Aplicación de la bolsa de horas mediante prolongación de jornada: como hipótesis excepcional y de manera residual, las horas de flexibilidad podrán ser realizadas, tanto en el primer como en el segundo turno, con dos horas de trabajo de ampliación sobre las 8 horas ordinarias, la convocatoria tendrá carácter colectivo o individual, y serán de aplicación las mismas reglas recogidas para el caso de la flexibilidad a pagar, dicha convocatoria tendrá carácter voluntario, si no se cubrieran las necesidades, podrán acudir los trabajadores de otros grupos integrados y se podrá realizar con un preaviso de 24 horas, abonándose manutención y transporte respetando en todo caso el descanso legal vigente.

El límite máximo de aplicación de esta medida de flexibilidad es de 32 horas por trabajador y año.

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

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

Siempre que por el grupo de horas fuera factible la convocatoria de una Jornada de Flexibilidad se hará en el siguiente orden de prioridad:

- 1º Sábados.
- 2º Jornadas industriales.
- 3º 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 66,16 € con la consiguiente libranza del crédito de horas acumulado en las fechas designadas por la empresa. Este valor se actualizará conjuntamente y en la misma medida que las tablas salariales del presente convenio.

b) Jornadas de Flexibilidad a Pagar:

El importe bruto de una hora de crédito de bolsa se establece al 01/01/2013 en 18,99 €, este valor se actualizará conjuntamente y en la misma medida que las tablas salariales del presente convenio.

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) será opción del trabajador el librarlas o liquidarlas, en los términos siguientes:

Los créditos de horas (jornadas completas de 8 horas), podrán ser liquidados económicamente, siempre que se excedan las 100 horas, renunciando al derecho de libranza (compensación), cobrando por cada jornada de exceso liquidada la cantidad de 85,76 € (adicionales a los 66,16 € 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 mencionada tarea.

2) Necesidades de Producción (horas trabajadas a menos)

1.- Se acuerdan hasta el máximo de las 200 horas de débito por cada trabajador

Estas jornadas se registrarán 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 66,16 €, y se realizará como máximo antes de los cuatro años de haberse librado.

3) 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):

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

3.2 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.

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.

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, finalización de contrato o jubilación no se descontará la bolsa de horas negativas.

Las partes entienden que las medidas de flexibilidad recogidas en el convenio a pactar son las medidas suficientes para afrontar la situación productiva prevista por el periodo del convenio (2013–2016). 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/u organización del trabajo.

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, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, 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.

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, deberán comunicarlo de manera expresa a sus responsables directos.

ARTICULO 28.- HORARIOS

De 6:00 a 14:00 horas	(Guardas y Bomberos)
De 7:00 a 15:00 horas	
De 8:00 a 17:00 horas	(Jornada Interrumpida)
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	





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 9h, y salida una vez cumplidas las 8h.30' con 60 minutos para comer.

El viernes, entrada de 8h a 9h, 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 9h, 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.).

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 (Bollino Verde), 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 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 lo referente a los horarios:

- 06:00 a 14:00 horas (Guardas y Bomberos)
- 07:00 a 15:00 horas
- 08:00 a 17:00 horas (Jornada Interrumpida)
- 14:00 a 22:00 horas (Guardas y Bomberos)
- 15:00 a 23:00 horas
- 22:00 a 06:00 horas (Guardas)
- 23:00 a 07:00 horas

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 proporcionara 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.

Del mismo, 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 fijaran, de acuerdo a lo establecido en el Art. de las horas extras, 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.

ARTÍCULO 31.- VACACIONES.

La duración del período de vacaciones 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 será pactado entre la Empresa y el Comité de Empresa antes del 31 de marzo, de manera que los trabajadores conozcan con la antelación suficiente el periodo de disfrute de sus vacaciones anuales.

Las partes entienden que el periodo ordinario de disfrute de las vacaciones es el comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto, en el cual se garantizará como mínimo el disfrute de tres semanas consecutivas.

En el caso de disfrute en dicho periodo de tres de las cuatro semanas, los días restantes serán fijados 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.

Para aquellos trabajadores que durante el periodo de vacaciones establecido en el Convenio Colectivo entren en un periodo de IT como consecuencia de una enfermedad con hospitalización y/o intervención quirúrgica y siempre que tenga una duración superior a 15 días, se interrumpirá su periodo de vacaciones pudiendo disfrutarlas inmediatamente después de su reincorporación, siempre que fuera posible, y en todo caso dentro del año en curso.

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.

CAPITULO 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 Anual 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 trabajos nocturnos
- Plus bomberos
- Plus técnico volante
- Plus de Turnicidad
- Plus tóxicos, penosos y peligrosos

Complementos por calidad y cantidad.

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

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 y suplidos

ARTÍCULO 38.- INCREMENTO SALARIAL

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 categoría profesional.

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 2014: actualización de las tablas salariales con un incremento del 0,7% sobre los valores existentes.
- ❖ Para el año 2015: actualización de las tablas salariales con un incremento del 0,9% sobre los valores existentes.
- ❖ Para el año 2016: actualización de las tablas salariales con un incremento del 1,0% sobre los valores existentes.

Se acuerda aplicar con fecha valor para la actualización de las tablas salariales a fecha de 1 de enero de 2017, como cláusula de actualización un incremento, si resultase necesario, que sirva para compensar el exceso que sobre el ocho por ciento se haya producido en el dato final de I.P.C. real, en el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2016.





A los efectos de realizar la mencionada actualización de las tablas salariales, si la misma se tuviese que realizar, se tomará como referencia de I.P.C. el dato oficial que publique el I.N.E. en el momento en que el mismo sea definitivo.

La actualización a realizar el 1 de enero de 2017 en ningún caso será superior a dos puntos.

Asimismo, los firmantes acuerdan para los trabajadores en activo del centro de trabajo de la Empresa en Valladolid afectados por el presente acuerdo colectivo, y en concepto de "bonus firma de convenio", una gratificación extraordinaria única y no consolidable de trescientos euros (300 €), la cual se abonará en la cantidad de 200 € en la nómina de octubre de 2013 y 100 € en la nómina de enero de 2014. Los trabajadores con fecha de ingreso en la Compañía posterior al 1 de enero de 2013, percibirán la parte proporcional que les corresponda, considerando el año 2013 como el periodo de devengo de la mencionada gratificación "firma de convenio".

Esta cantidad a percibir como "bonus firma convenio" será percibida proporcionalmente a las horas de dedicación por aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial en la Compañía (incluyendo los jubilados parciales).

Asimismo, para el año 2015, se acuerda una gratificación extraordinaria única y no consolidable por la cuantía de 200 €, la cual se percibirá siempre que el volumen de asignación de vehículos de dicho año sea superior a la consecución de un número de unidades que serán definidos en las próximas semanas de acuerdo con la dirección industrial de Iveco España para en el centro de trabajo de Valladolid.

Asimismo, para el año 2016, se acuerda una gratificación extraordinaria única y no consolidable por la cuantía de 250 €, la cual se percibirá siempre que el volumen de asignación de vehículos de dicho año sea superior a la consecución de un número de unidades que serán definidos en las próximas semanas de acuerdo con la dirección industrial de Iveco España para en el centro de trabajo de Valladolid.

ARTÍCULO 39.- ABONO DE HABERES

Los abonos de haberes, con carácter general, se efectuarán al mes siguiente al de devengo.

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 $1704+204=1904$, $1904/12=158.66$ 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 411,61 € anuales por 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	17 años
De Grupo II nivel 1 B a Grupo II nivel 2 A	19 años
De Grupo II nivel 2 A a Grupo II nivel 2 B	21 años

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 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.

ARTÍCULO 45.- PLUSES TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

A los puestos de trabajo con condición de toxicidad, peligrosidad o penosidad, se les dotará de un plus con los siguientes valores:

Una circunstancia.....	0,23 euros/hora
Dos circunstancias.....	0,28 euros/hora
Tres circunstancias.....	0,34 euros/hora

Estos valores serán incrementados en las mismas condiciones previstas en el Art. 38.

Este plus dejará de abonarse cuando desaparezcan las condiciones que lo motivaron.

ARTÍCULO 46.- 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 47.- PRIMA DIRECTA.

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

ARTICULO 48.- 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 €.

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.

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.

En los servicios en que por sus especiales características (Mantenimiento, Finance, Logística, Sistemas Informáticos, Servicio Médico, Bomberos y Análisis de trabajo) 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 25 de diciembre y 1 de enero se abonará un plus de 90 euros.

ARTÍCULO 49.- PREMIO POR PRESENCIA.





Los valores recogidos en Anexo I, serán incrementados en las mismas condiciones que el Art. 38.

El abono de dicho premio se realizará con carácter mensual.

Con el objetivo de fomentar la presencia dentro de la planta, las partes acuerdan realizar un incremento en la cantidad destinada al abono del premio por presencia.

ARTÍCULO 50.- 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.

Asimismo, los firmantes están de acuerdo en añadir en la paga extra la parte de la prima (adicional a las 1.904 horas ya existentes) que corresponda en función de lo establecido en la siguiente tabla:

PRIMA EN PAGA EXTRA		HORAS DE ABONO
Navidad	2013	39,67
Verano	2014	39,67
Navidad	2014	39,67
Verano	2015	63,46
Navidad	2015	63,46
Verano	2016	87,26
Navidad	2016	87,26

ARTICULO 51.- 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 72 horas.

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

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.





Sin parte de baja: Tres días o 24 horas anuales, a razón de salario convenio, Plus personal adecuación, plus reconversión y antigüedad, sin que a partir del cuarto día o la hora número 25 se devengue percepción alguna.

Visitas a Especialistas de la Seguridad Social: Previa justificación ante los Departamentos de Personal, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma, abonándose como se viene haciendo hasta la fecha.

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.

Medias A) y Medidas B)

Las medidas A)

Se aplicarán siempre y cuando el índice por absentismo anual de la Fábrica sea menor, que el índice anual de la media del sector.

3ª 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
4ª 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
5ª 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

Las medidas B)

Se aplicarán siempre y cuando el índice por absentismo anual de la Fábrica sea mayor, que el índice anual de la media del sector.

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.

Si la persona no ha tenido más de una baja en los últimos 12 meses anteriores, las primeras dos bajas quedan excluidas de la aplicación de las medidas





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

- las hospitalizaciones
- 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 al Departamento de Nóminas 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.

ARTÍCULO 52.- 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 anualmente en función de la contribución de cada trabajador a la consecución de los resultados consolidados al final de cada año, y cuyo importe máximo será el siguiente:

- Resultados año 2013: 800 €
- Resultados año 2014: 800 €
- Resultados año 2015: 800 €
- Resultados año 2016: 800 €

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):





FORMULA	PESO % Y NIVELES RESULTADOS (COLECTIVOS)					% PESO VALOR EMPLEADOS	% PESO VALOR OPERARIOS
	0%	20%	50%	85%	100%		
SEGURIDAD : Índice de Frecuencia	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	5%	5%
SEGURIDAD : Índice de Gravidad	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	5%	5%
POLIVALENCIA (3X3X3) (COBERTURA GRUPOS INTEGRADOS)	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	0%	20%
PUNTUACION AUDIT WCM (PUNTOS objetivoS/PUNTOS REALES)	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	0%
INCREMENTO PRODUCTIVIDAD PLANTA	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	30%
AUDIT CALIDAD DEMERITO FUNCIONAL	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	5%
AUDIT CALIDAD DEMERITO ESTETICO	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	5%
NUMERO DE SUGERENCIAS MEDIO	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	10%	30%
						A	100%

B (Individual) →

Nº LUTI	OPERARIO POLIVALENTE
---------	-------------------------

C (Individual) →

	INDICE DE PARTICIPACION EN RESULTADOS				
	0%	50%	70%	90%	100%
HORAS REALES INDIVIDUALES HORAS TEORICAS NORMALES	<90%	90%	93%	96%	>99%

$$(A+B)XC = \% \text{ PREMIO OBJETIVO}$$

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, diferenciado entre colectivo de empleados y operarios. 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 entre los meses de Enero y Febrero de cada año y 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.

El importe del concepto de polivalencia (B) tiene un régimen propio a nivel individual. Los trabajadores que sean certificados adecuados a desarrollar 4 o más puestos de trabajo (operario polivalente) en su propia Unidad Operativa, recibirán un importe adicional (B) que para el año 2013 será de 80 euros y que se añade al % total de objetivos colectivos (A).

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

El índice de participación de resultados es la resultante de dividir las horas totales de presencia a nivel individual (Horas reales individuales) con las horas teóricas de presencia requerida por la organización (Horas Calendario Trabajo) de acuerdo a la tabla adjunta:





C: Participación en premio ->	0%	50%	75%	90%	100%
Horas Trabajadas	De: 0,00	De: 0,90	De: 0,93	De: 0,95	Desde:
Horas Calendario Trabajo	A: 0,89	A: 0,92	A: 0,95	A: 0,98	0,99

El abono de dicha gratificación se efectuará con carácter trimestral en los meses de abril, julio, octubre y enero, el importe a abonar en cada trimestre será el que resulte de dividir la cantidad total anual 800 € / 4, multiplicada por el % de premio objetivo alcanzado individualmente por cada trabajador.

- I Trimestre: A x C
- II Trimestre: A x C
- III Trimestre: A x C
- IV Trimestre: (A + B) x C

Dado que los objetivos asignados para el año 2013 ya han sido fijados a la firma del presente convenio colectivo de manera anual, el abono de la retribución variable correspondiente a dicho año, se realizará en el mes de febrero del año 2014.

Subidas del pago variable anual en los próximos años:

- Año 2014: 100€ que se incrementará en el pago por polivalencia
- Año 2015: 100€, a la hora de marcar los objetivos anuales se definirá por las partes si el incremento se destina a la paga variable o a la polivalencia.
- Año 2016: 100€, a la hora de marcar los objetivos anuales se definirá por las partes si el incremento se destina a la paga variable o a la polivalencia.

El porcentaje de premio individual referido al concepto de polivalencia (B), que sólo es válido para el colectivo de operarios, se abonará una sola vez, junto con el importe resultante del último trimestre. Para los empleados este concepto se sustituirá por el número de LUTI desarrollados por cada empleado y por año (para el año 2014 el número de LUTI se fija en tres).

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.

CAPITULO VII: EMPLEO





ARTÍCULO 53.- 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. 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 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, (partiendo de aquellos trabajadores cuyo último año de trabajo haya sido el 2008), 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 las pruebas de idoneidad compuestas por una entrevista personal y un mínimo de 5 pruebas técnicas/de habilidad según los estándares marcados por la dirección de planta y previstas en las áreas MTS (Manufacturing Training System).
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 54.- 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 61 años 29 mensualidades, valores año anterior.
- A los 62 años 23 mensualidades, valores año anterior.
- A los 63 años 17 mensualidades, valores año anterior.
- A los 64 años 11 mensualidades, valores año anterior.
- A los 65 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 55- 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

CAPITULO VIII: PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 56.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores de la Empresa, previo aviso (según el documento del modelo adjunto como Anexo IV) 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 laborables por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o preadoptivo. En caso de cesárea un día más. 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 enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, y mientras este se mantenga.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de 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.

3. Un día natural, en los casos de intervención quirúrgica de los padres, cónyuge o pareja de hecho e hijos del empleado, ampliable en un día más, cuando los servicios médicos acrediten la necesidad de que el enfermo requiera ayuda asistencial durante la convalecencia en su domicilio. 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.

4. Tres días naturales, al menos dos días hábiles, 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Un día natural por matrimonio de padre, hijo o hermano en primer 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.
9. 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. 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.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

11. 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.

12. 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.

13. Los trabajadores por lactancia de un hijo 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. Asimismo será posible el disfrute de este permiso para la lactancia en régimen de interrupción de jornada, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

14. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- 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.
- Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, en los casos previstos en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 el permiso será de cuatro días.
- La autorización de los permisos (solicitados por escrito por los trabajadores) tendrán que ser inmediatamente enviados, 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 6, 7, 8, 9, 11,12 y 13 con una antelación mínima de 5 días hábiles (en los puntos 9 y 12 siempre que el trabajador lo conozca con la misma antelación y previa justificación documental) haciendo entrega de la correspondiente justificación.

CUADRO RESUMEN

MOTIVO	DURACION	JUSTIFICANTES
--------	----------	---------------

ENFERMEDAD/HOSPITALIZACION/INTERVENCION DE FAMILIARES

ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACION DE CONYUGE O PAREJA DE HECHO Y PARIENTES HASTA 2º GRADO: HIJOS E HIJOS POLITICOS PADRES Y PADRES POLITICOS HERMANOS Y HERMANOS POLITICOS NIETOS Y NIETOS POLITICOS	2 DIAS NATURALES	CERTIFICADO QUE ACREDITE FECHA E IDENTIDAD DEL ENFERMO
INTERVENCION QUIRURJICA DE PADRES, CONYUJE O PAREJA DE HECHO E HIJOS DEL TRABAJADOR.	1 DIA NATURAL	CERTIFICADO QUE ACREDITE FECHA E IDENTIDAD DEL ENFERMO

DEFUNCION DE FAMILIARES

CONYUJE, PAREJA DE HECHO, HERMANOS, HIJOS Y PADRES.	3 DIAS NATURALES (AL MENOS 2 HABILIS)	CERTIFICADO QUE ACREDITE FECHA E IDENTIDAD DEL FALLECIDO
PADRES POLITICOS O PADRES DE PAREJA DE HECHO, NIETOS, ABUELOS O HERMANOS POLITICOS.	2 DIAS NATURALES	

CONSULTAS MEDICAS

ESPECIALISTA	TIEMPO NECESARIO	JUSTIFICANTE DE ASISTENCIA VISADO POR SERVICIO MEDICO INTERNO
MEDICO DE CABECERA Y PARTICULAR	24 HORAS AÑO	

DEBER PUBLICO Y ASISTENCIA A SEDE JUDICIAL

DEMANDANTE	POR EL TIEMPO NECESARIO	CITACION DEL JUZGADO Y CERTIFICADO DE ASISTENCIA
TESTIGOS DE JUICIO	POR EL TIEMPO NECESARIO	CITACION OFICIAL DEL JUZGADO Y CERTIFICADO DE ASISTENCIA
CARGO PUBLICO	POR EL TIEMPO NECESARIO	CERTIFICADO DE ASISTENCIA

OTROS PERMISOS

NACIMIENTO/ADOPCION Y ACOGIAMIENTO DE HIJO	2 DIAS LABORABLES	LIBRO DE FAMILIA O CERTIFICADO DEL JUZGADO
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO	15 DIAS NATURALES	LIBRO DE FAMILIA
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 DIA NATURAL	CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO
PERMISOS SINDICALES	EN LOS TERMINOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS	
LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA SE REGULAN POR LO ESTABLECIDO EN: LA LEY 3/2007 Y REAL DECRETO Leg. 50/1996		





ARTÍCULO 57.- 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 58.- JORNADAS REDUCIDAS

Aquellas personas que por cuidado de hijos menor de 8 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.

CAPITULO IX: ATENCIONES SOCIALES

ARTÍCULO 59.- 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 21,2 € euros por trabajador y año, y 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.

ARTÍCULO 60.- 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. 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 61.- AYUDA GUARDERIA

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 62.- AYUDA POR HIJO/CONYUGE DEPENDIENTE

La Empresa aporta para el año 2013 la cantidad de 7.850 € anuales en concepto de ayuda por hijo/cónyuge dependiente, dicha cantidad se distribuirá entre aquellos trabajadores que tengan a su cargo un hijo y/o cónyuge con una dependencia reconocida, realizándose el abono de manera mensual.

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 63.- GRUPO DE EMPRESA.

La aportación para el Grupo de Empresa será gestionada por la Comisión Social.

Dicha aportación será de 10,50 euros por trabajador y año, y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta a 31 de diciembre del año anterior.

ARTÍCULO 64.- PRESTAMOS DE VIVIENDA.

Los préstamos de vivienda serán gestionados por la Comisión Social bajo los criterios que la misma determine y de acuerdo a las siguientes premisas:

- Siempre que se acredite suficientemente la necesidad de vivienda por primera vez o la necesidad perentoria de cambio de la actual, así como la reforma de la misma.

- La Empresa concederá préstamos a reintegrar en 5 años con el interés legal y hasta un importe máximo de 6.010,12 euros.

El reintegro del principal se efectuará en 60 mensualidades constantes (5 años). El pago de intereses se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente corresponda.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año a 48.080,96 euros.

ARTÍCULO 65.- 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 66.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA.

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





ARTÍCULO 67.- TRANSPORTE.

La Empresa aporta para 2013 la cantidad de 97.391,62 € 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.

Esta cifra será incrementada cada año en los porcentajes pactados en este Convenio.

ARTICULO 68.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS IVECO ESPAÑA, S.L.

Los trabajadores de la Empresa, sus ascendientes y descendientes en primer grado, gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los Concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por IVECO ESPAÑA, S.L., siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de leasing, aceptándose las operaciones que admitan los bancos para bienes de equipo.

Quedan exceptuados los recambios que no lo sean para vehículos ligeros y respecto a éstos deberá acreditar el interesado su condición de propietario.

Para vehículos pesados será requisito imprescindible mantener a su nombre el vehículo por un período mínimo de tres años. Esta opción sólo será válida para empleados de la Compañía.

ARTICULO 69.- ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS FÍAT.

Se podrá solicitar el descuento por nómina, de los vehículos Fiat, adquiridos por los trabajadores en activo.

Este descuento por nóminas sólo podrá realizarse previa petición del trabajador interesado.

ARTÍCULO 70.- 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 Generali España, S. A. (Seguros La Estrella), las cuales cubren las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta por importe de 19.840,61 €. (ACTUALIZAR LA TABLA ABAJO INDICADA)

Nº Póliza	Capital por asegurado / euros
XO-5-286.000.803	21.036





CAPITULO X: ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL

ARTÍCULO 71.- 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 y Salud
- 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 y Salud
- 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 miembros que designe el Comité de Empresa y/o los sindicatos firmantes 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

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.

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.

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 (Rolling), necesidades de personal (cálculo de necesidades), calidad del producto, horas extras, etc.

Se reunirá mensualmente y tendrá carácter establecido con relación a la flexibilidad, en el Art.25 del Convenio.





ARTICULO 72.- 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 73.- 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, y en tanto no se oponga al espíritu del mismo a la derogada Ordenanza Laboral para la Industria.
2. En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.
3. 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 de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.
4. 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 III al presente Convenio.





DISPOSICION TRANSITORIA

Las Ayudas recogidas en los Art. 61 y Art. 62 del presente convenio colectivo, correspondientes a la Ayuda guardería y Ayuda por hijo / cónyuge dependiente respectivamente, así como todos los pluses del presente convenio serán operativos desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo.





ANEXO I

PAGAS POR PRESENCIA			
Operarios	Mínimo 99%	Del 98% al 98,9%	Del 97% al 97,9%
Empleados	Mínimo 99,5%	Del 99% al 99,4%	Del 98% al 98,9%
Mandos Intermedios	Mínimo 99,75%	Del 99,5% al 99,74%	Del 99% al 99,4%
Mandos Superiores	100%	Del 99,75% al 99,99%	Del 99,5% al 99,74%
Importe de la paga	50 euros	29,07 euros	21,35 euros

No se computarán como absentismo:

- * Accidente laboral
- * Permisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado





ANEXO II

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO	TIPO*	SALARIO CONVENIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL SALARIOS	PRIMA	TOTAL € AÑO	
Grupo I	nivel 1	A	11.954,99 €	O	7.308,19 €	1.201,34 €	8.509,52 €	3.445,47 €	12.026,77 €
		B	17.219,02 €	O	11.265,36 €	1.851,84 €	13.117,19 €	4.101,83 €	17.304,47 €
		C	18.151,50 €	O	12.066,18 €	1.983,49 €	14.049,67 €	4.101,83 €	18.236,94 €
	nivel 2	A	13.150,49 €	O	8.039,00 €	1.321,48 €	9.360,48 €	3.790,01 €	13.229,44 €
		B	17.219,02 €	O	11.265,36 €	1.851,84 €	13.117,19 €	4.101,83 €	17.304,47 €
		C	18.151,50 €	O	12.066,18 €	1.983,49 €	14.049,67 €	4.101,83 €	18.236,94 €
		D	21.164,11 €	O	13.677,84 €	2.248,41 €	15.926,25 €	5.237,86 €	21.273,23 €
		E	21.904,63 €	O	14.313,82 €	2.352,95 €	16.666,76 €	5.237,86 €	22.013,74 €
	nivel 3	A	20.942,21 €	O	13.487,27 €	2.217,08 €	15.704,35 €	5.237,86 €	21.051,32 €
		B	21.942,08 €	O	14.345,97 €	2.358,25 €	16.704,22 €	5.237,86 €	22.051,20 €
		C	22.942,11 €	O	14.812,31 €	2.434,90 €	17.247,21 €	5.694,90 €	23.060,74 €
		D	22.372,62 €	E	14.783,32 €	2.463,89 €	17.247,21 €	5.125,41 €	22.479,39 €
Grupo II	Nivel 1	A	23.101,33 €	E	15.020,44 €	2.503,41 €	17.523,85 €	5.577,48 €	23.217,52 €
		B	23.721,06 €	O	15.049,91 €	2.473,96 €	17.523,86 €	6.197,20 €	23.850,16 €
		C	23.601,09 €	E	15.637,93 €	2.606,32 €	18.244,25 €	5.356,85 €	23.712,69 €
		D	23.601,09 €	E	15.637,93 €	2.606,32 €	18.244,25 €	5.356,85 €	23.712,69 €
	Nivel 2	A	25.610,17 €	O	15.668,59 €	2.575,66 €	18.244,25 €	7.365,92 €	25.763,61 €
		B	27.723,89 €	O	17.253,93 €	2.836,27 €	20.090,19 €	7.633,70 €	27.882,91 €
Grupo III	Nivel 1	A	24.873,59 €	E	15.637,93 €	2.606,32 €	18.244,25 €	6.629,34 €	25.011,69 €
		B	26.960,50 €	E	17.220,15 €	2.870,02 €	20.090,17 €	6.870,33 €	27.103,62 €
		C	27.887,06 €	O	17.721,77 €	2.913,17 €	20.634,94 €	7.252,12 €	28.038,13 €
		D	27.368,89 €	E	18.010,94 €	3.001,83 €	21.012,77 €	6.356,12 €	27.501,30 €
	Nivel 2	A	27.683,52 €	E	18.528,34 €	3.088,06 €	21.616,39 €	6.067,13 €	27.809,91 €
		B	26.522,27 €	E	18.528,34 €	3.088,06 €	21.616,39 €	4.905,88 €	26.624,47 €
		C	29.494,55 €	E	20.634,96 €	3.439,16 €	24.074,13 €	5.420,42 €	29.607,47 €
		D	29.494,55 €	E	20.634,96 €	3.439,16 €	24.074,13 €	5.420,42 €	29.607,47 €
Grupo IV	Nivel 1	A	27.998,17 €	E	19.762,68 €	3.293,78 €	23.056,45 €	4.941,72 €	28.101,12 €
		B	29.494,55 €	E	20.634,96 €	3.439,16 €	24.074,13 €	5.420,42 €	29.607,47 €
	Nivel 2	A	27.683,52 €	E	18.528,34 €	3.088,06 €	21.616,39 €	6.067,13 €	27.809,91 €
		B	27.998,17 €	E	19.762,68 €	3.293,78 €	23.056,45 €	4.941,72 €	28.101,12 €
		C	24.062,09 €	E	16.104,54 €	2.684,08 €	18.788,63 €	5.273,46 €	24.171,94 €
	Nivel 3	A	21.272,29 €	E	13.338,01 €	2.223,00 €	15.561,01 €	5.711,28 €	21.391,26 €
		B	34.628,50 €	E	24.352,40 €	4.058,73 €	28.411,13 €	6.217,36 €	34.758,01 €

* O Operario

* E Empleado





ANEXO III

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 período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un





compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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.

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.





ANEXO IV

DOCUMENTO SOLICITUD PERMISO RETRIBUIDO

mod.A copia para el Responsable

Tecnología
Construcción y Redes **IVECO**

**PERMISO
RETRIBUIDO**

GRUPO INTEGRADO ó DEPARTAMENTO _____

Nº MATRICULA _____

NOMBRE Y APELLIDOS _____

MOTIVO PERMISO

- 1) NACIMIENTO DE HIJO
- 2) ENFERMEDAD GRAVE
- 3) INTERVENCIÓN QUIRURGICA PADRES, CONYUGE, HIJOS
- 4) FALLECIMIENTO CONYUGE, HERMANOS, HIJOS, PADRES
- 5) FALLECIMIENTO PADRES POLITICOS, NIETOS, ABUELOS
- 6) TRASLADO DOMICILIO
- 7) MATRIMONIO
- 8) MATRIMONIO PADRES, HIJOS O HERMANOS
- 9) CONSULTA MEDICA
- 10) ESPECIALISTA
- 11) FUNCIONES SINDICALES
- 12) EXAMENES
- 13) DEBERES PUBLICOS
- 14) LACTANCIA
- 15) HIJOS PREMATUROS O QUE PERMANEZCAN HOSPITALIZADOS

NOTAS _____

FECHA PETICION _____ FECHA AUTORIZACION _____

FECHA _____ FIRMA RESPONSABLE _____

NUMERO DE PERMISO [numero progresivo]

mod. B copia para el Trabajador

Tecnología
Construcción y Redes **IVECO**

**PERMISO
RETRIBUIDO**

GRUPO INTEGRADO ó DEPARTAMENTO _____

Nº MATRICULA _____

NOMBRE Y APELLIDOS _____

MOTIVO PERMISO

(indicar con una X)

<input type="checkbox"/>	1)
<input type="checkbox"/>	2)
<input type="checkbox"/>	3)
<input type="checkbox"/>	4)
<input type="checkbox"/>	5)
<input type="checkbox"/>	6)
<input type="checkbox"/>	7)
<input type="checkbox"/>	8)
<input type="checkbox"/>	9)
<input type="checkbox"/>	10)
<input type="checkbox"/>	11)
<input type="checkbox"/>	12)
<input type="checkbox"/>	13)
<input type="checkbox"/>	14)
<input type="checkbox"/>	15)

HORA SALIDA _____ HORA RETORNO _____

FECHA _____

NUMERO DE PERMISO [el mismo número progresivo que la matriz]





PLAN DE IGUALDAD

IVECO ESPAÑA

CENTRO DE VALLADOLID





INDICE

1.- PRÓLOGO	70
2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	71
3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	72
4.- COMITÉ DE IGUALDAD	73
5.- DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	74
5.1.- CUESTIONARIO PARA LAS/LOS TRABAJADORAS/ES	76
5.2.- CONCLUSIONES DEL ANALISIS.	79
6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	80
7.- AREAS DE ACTUACION	80
7.1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	80
7.2.- FORMACION Y DESARROLLO	82
7.3.- RETRIBUCIÓN	84
7.4.- PROMOCION	84
7.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	85
7.6.- SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS	94
7.7.- COMUNICACIÓN	96
8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	97
9.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO	98
9.1.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO.	98
9.2.- COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO	98
9.3.- FUNCIONAMIENTO	99
9.4.- RESPONSABLE DE IGUALDAD	99
10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS	99
ACOSO SEXUAL	101
ACOSO LABORAL	106
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	107





1.- PRÓLOGO

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."





Por lo tanto, este Plan de Igualdad se integra dentro de lo que la ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dispone para las empresas de más de 250 trabajadores.

2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento está destinado a la Planta de Valladolid de Iveco España, S.L., sita en la Avenida de Soria nº 8, en la ciudad de Valladolid.

En estos momentos produce vehículos industriales ligeros con la denominación IVECO Daily en su última generación que denominan MY2012, en cualquiera de las dos principales configuraciones: chasis cabina, y furgón cerrado. El próximo año 2014 se iniciará la producción de un nuevo modelo denominado MCA 2014 en la versión chasis cabina. La fábrica de Valladolid es una Planta de ensamblaje con tres unidades operativas bien diferenciadas: Carrocerías, Pintura y Montaje. En Iveco Valladolid trabajan en la actualidad 943 personas, entre operarios y empleados, siendo el porcentaje de los mismos en torno a un 90% y un 10%, respectivamente. La edad media de los operarios es en la actualidad de 38 años para los hombres y 35 para las mujeres.

Por su parte, Iveco España cuenta con otro centro productivo en Madrid, donde trabajan más de 2.664 personas, dedicadas a producir vehículos industriales pesados: Stralis y Trakker. Iveco produce alrededor de 200.000 vehículos industriales al año en todo el mundo. En concreto, del modelo ligero Daily se han vendido más de 2,5 millones de unidades desde que viera la luz en 1978 el primer TurboDaily, al que se refiere el documento más adelante.

Iveco es el acrónimo de Industrial Vehicles Corporation, y nace el 1 de enero de 1975 fruto de la fusión de 5 compañías en Italia, Francia y Alemania. Nos referimos a FIAT Veicolo Industriali (con sede en Turín, Italia, a la sazón sede de esta nueva compañía), OM (en Brescia, Italia), Lancia Veicoli Speciali (Bolzano, Italia), Unic (Trappes, Francia) y Magirus (Ulm, Alemania).

En este centro se han producido desde 1957 vehículos de tres ruedas, camiones ligeros y medios, tanquetas BMR, etcétera. La historia de la fábrica de Valladolid está ligada a ENASA-PEGASO hasta 1990, cuando adquiere esta sociedad Iveco España. Se trata de un hito señero en la historia de la marca, pues automáticamente Iveco se convierte en el mayor fabricante de vehículos industriales para el mercado europeo. A comienzos de esa misma década, la compañía fue obligada a llevar a cabo una reorganización de la estructura productiva. Aun así continuó expandiéndose, y en 1992 adquirió la compañía ITAL (International Trucks Australia Limited) que le abrió las puertas del mercado austral, y fundó Iveco Mercosur, construyendo una planta en Brasil en 1997.

Como ya se ha comentado, Iveco es el pionero en ofrecer a sus clientes la primera cabina semiavanzada del mundo en vehículos ligeros. Es el nacimiento de un nuevo concepto, la fuerza de un camión y el tamaño de un vehículo comercial. En más de 30 años de innovación han pasado muchas cosas: 8 generaciones de productos, 6 lanzamientos en los últimos 12 años,





motorizaciones cada vez más respetuosas con el Medio Ambiente (Euro 5 y a partir del próximo 1 de enero de 2014, Euro 6), y la posibilidad de configurar este vehículo en modo totalmente eléctrico. Se han fabricado en cuatro países más de 2,5 millones de Daily. Fue además "Van of the Year" en el año 2000.

Respecto al resto de la producción de la marca, Iveco comercializa la gama más completa en vehículos pesados, cubriendo las necesidades del transporte profesional. Stralis es líder absoluto en España, con un 20% de la cuota de mercado, obteniendo además galardones tan prestigiosos como "Truck of the Year" en los años 1992, 1993 y 2003 y el más reciente, el 2013. La gama se completa con los vehículos de obra (Trakker), camiones medios (Eurocargo), autobuses (Iveco Bus), así como vehículos contra incendios y otras aplicaciones más específicas (Astra y Magirus).

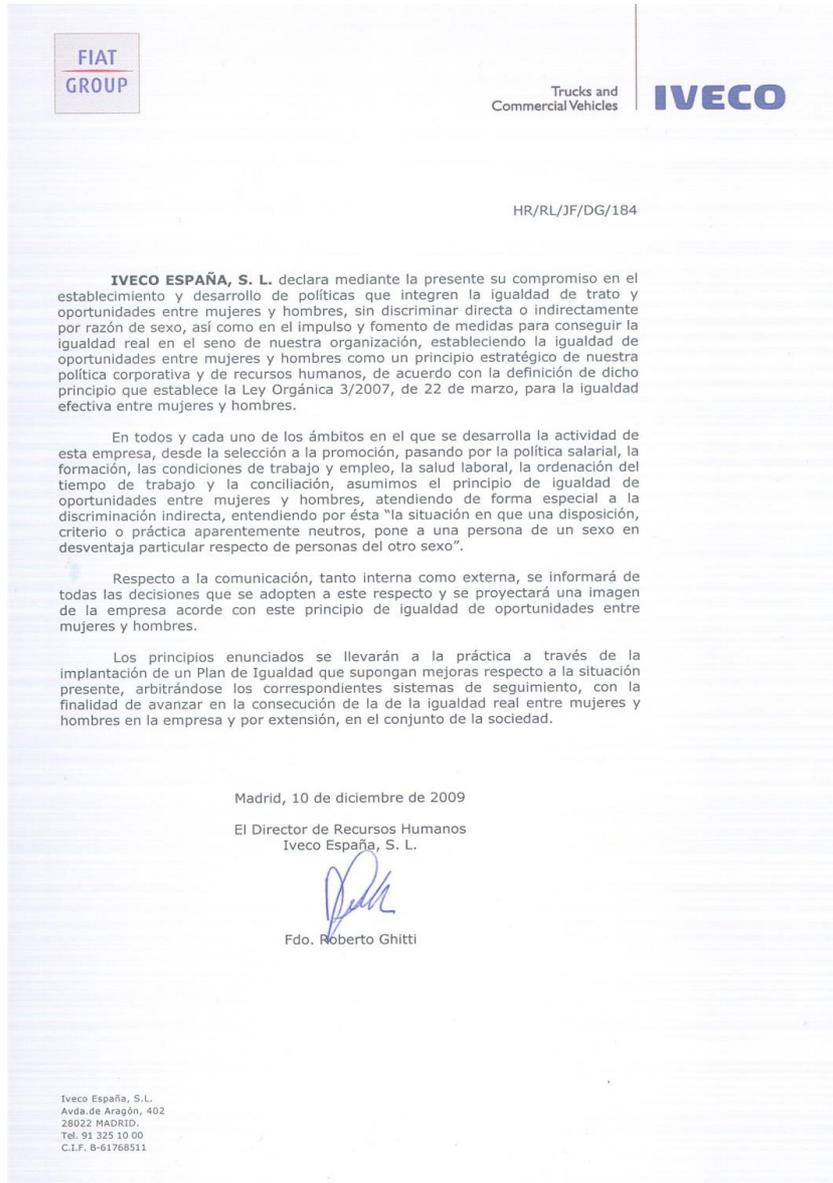
Si nos referimos al mercado, España es considerado el segundo mercado en importancia después de Italia para el Grupo Iveco, por su volumen de ventas, por la cuota de las mismas, y además por la tradición industrial de nuestro país. Iveco España, S.L. es la compañía encargada de la comercialización en el mercado español y portugués de los productos Iveco, y tiene su sede social en Madrid. Como ya hemos señalado fue fundada en 1990, e impulsa las actividades de producción, venta, marketing y post-venta a través de su red de concesionarios Iveco, presentes en toda la Península Ibérica. Iveco Daily supone casi uno de cada cuatro vehículos que se venden en España.

En la actualidad Iveco es un gigante con más de 28.000 trabajadores que construye vehículos industriales en todo el globo, con 661 concesionarios y más de 4.600 puntos de asistencia en más de 100 países. La compañía cuenta con tecnología punta desarrollada en 5 centros I+D+i. Además de Europa, está presente en China, Rusia, Venezuela, Turquía, Australia, Argentina, Brasil y Sudáfrica, esto es, en la mayor parte de los mercados mundiales con una nítida estrategia de crecimiento. En total produce en 23 plantas ubicadas en 16 países con un denominador común: la búsqueda de la excelencia a través de la metodología que ofrece la World Class Manufacturing, siempre buscando reducir los derroches y las ineficiencias, teniendo como objetivo el número cero: cero accidentes, cero averías, cero errores de calidad, cero inventarios, cero pérdidas. Al momento de escribir estas líneas, la fábrica de Valladolid tiene nivel Plata, el más alto de todas las fábricas Iveco en el mundo. Sin olvidar los compromisos que mantiene con otros sistemas de auditorías, que supera sin obstáculos: ISO 9001 (gestión de la calidad de los procesos), ISO 14001 (gestión medioambiental), OSHAS 18001 (gestión de la seguridad), ISO 50001 (gestión energética).

3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de la Compañía se comprometió con la igualdad y ya en el inicio del trabajo para elaborar este Plan se pudo comprobar esto. Así se expresa en la carta que se puede ver más abajo y donde a través del Director de Recursos Humanos se compromete con llevar a buen término la igualdad en la empresa.





4.- COMITÉ DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan se creó el Comité de Igualdad formado paritariamente entre la Empresa y la Representación Social. Está compuesto por una persona en representación de la Empresa y tres personas de la Representación Social. También se ha contado con la colaboración estrecha del responsable de Relaciones Laborales y Jurídicas de la Empresa. La configuración fue la siguiente:





- M^a Jesús Martínez Tejedor (Recursos Humanos)
- Elena Esteban Frutos (CC.OO.)
- Monserrat Fernández Jiménez (U.G.T.)
- Jesús M^a Alvarez Pérez (C.G.T.)

Esta Comisión impulsará las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como fomentar las acciones con vistas a una mejor conciliación de la vida laboral y personal entre todas las personas que trabajan en nuestras instalaciones.

5.- DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

Para la realización de este Plan de igualdad, se realizó un análisis diagnóstico de la situación y posteriormente, las conclusiones se plasmaron en un informe.

El citado informe recoge la información obtenida en el proceso de diagnóstico que Iveco España ha realizado junto con una empresa consultora especializada en dichos diagnósticos. Esta información trata sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

La intención principal del informe era el establecimiento de una serie de objetivos, partiendo de la información analizada, y la recomendación de una serie de acciones para conseguir los objetivos expuestos y fue la base para la elaboración del plan de igualdad de Iveco España.

Para la elaboración del informe, se ha obtenido información sobre las características de la plantilla, las políticas llevadas a cabo desde el departamento de Recursos Humanos, y las opiniones de la propia plantilla de la empresa.

La metodología utilizada, fue por una parte, entrevistas personales con el Director de Recursos Humanos (D. Javier de Foronda Vaquero) y personal del departamento, así como la documentación aportada por dicho departamento sobre procesos y procedimientos estandarizados dentro de la organización. También se utilizó, para recabar información por parte de la plantilla, cuestionarios ad hoc a cumplimentar por estos, diseñados por el Comité de Igualdad creado en la organización.

La información que se recopiló sobre la empresa fue la siguiente:

- Características de la plantilla:
 - Organigrama,
 - número de empleados,
 - porcentaje de hombres y mujeres,
 - etc....
- Otros documentos administrativos.
 - Convenio Colectivo.
- Opinión de los trabajadores de Iveco:





- Sobre las políticas de Recursos Humanos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
 - Selección.
 - Promoción.
 - Salario.
 - Formación.
 - Medidas de Igualdad en la organización.
- Acciones a realizar de Igualdad de Oportunidades
- Imagen externa de la organización.

Características de la plantilla.

- Sexo.
- Edad.
- Categorías profesionales.
- Tipos de contrato.
- Departamentos.

Políticas de recursos humanos

- Reclutamiento y selección de personal.
- Formación.
- Promoción
- Política salarial
- Medidas de conciliación.

Los métodos utilizados para obtener la información para este informe, fueron los siguientes:

- Entrevistas semiestructuradas personales a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa y a personal del departamento. Cuyo objetivo fue la obtención de información relativa a la puesta en práctica de las políticas de Recursos Humanos en Iveco España. Los temas que se abordaron en esas entrevistas fueron los siguientes:

- Salarios.
- Formación.
- Promociones y ascensos.
- Selección de personal.
- Comunicación interna.
- Acciones relativas a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Otras cuestiones relativas a la política de Recursos Humanos en la organización.
- Cuestionario dirigido a la plantilla. Este cuestionario era de cumplimentación voluntaria, lo diseñó el Comité de Igualdad de la organización y se repartió por la Fabrica. Se recogió por medio de buzones colocados en diferentes puntos de uso frecuente de la fábrica y fueron recogidos por la consultora contratada para realizar el informe.

El citado cuestionario fue el siguiente:





PLAN DE IGUALDAD

5.1.- CUESTIONARIO PARA LAS/LOS TRABAJADORAS/ES

IVECO

CUESTIONARIO DE ANÁLISIS PARA LAS/LOS TRABAJADORAS/ES

JULIO 2010

En Iveco España queremos hacer realidad la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Para ello se ha constituido una Comisión Paritaria entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores con la finalidad de desarrollar un Plan de Igualdad en nuestra Empresa. Como primer paso para mejorar queremos conocer la opinión de los trabajadores. Por favor contesta este cuestionario y deposítalo en las cajas que hemos habilitado para ello. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

MUJER

HOMBRE

1. ¿Te parece bien que las empresas lleven a cabo iniciativas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Sí No

¿Por qué?

2. ¿Crees que cuando se selecciona a alguien en esta Empresa se respeta la igualdad entre hombres y mujeres?

Sí No

¿Por qué?

3. ¿Cree que en esta Empresa tienen las mismas oportunidades las mujeres y los hombres para la promoción?

Sí No

¿Por qué?

4. ¿Cuáles son, en tu opinión, los principales problemas que pueden existir para que las mujeres y los hombres puedan promocionar? (Marca en cada columna lo que creas y puedes marcar más de una).

DISCRIMINACION MUJERES

- Por la cultura social
 Creencia de que no tienen disponibilidad total
 Incompatibilidad familia – trabajo
 Falta de tiempo
 Otros: Cual:

DISCRIMINACION HOMBRES

- Por la cultura social
 Creencia de que no tienen disponibilidad total
 Incompatibilidad familia – trabajo
 Falta de tiempo
 Otros: Cual:





IVECO

5. En cuanto al salario, ¿Crees que existen diferencias entre hombres y mujeres que tienen un puesto de trabajo similar?

Sí No

¿Por qué?:

6. En cuanto a la formación que se realiza en Iveco España:

- a. ¿Se deberían dar cursos para fomentar la igualdad y el respeto en el trabajo?

Sí No

- b. ¿Necesitas que te den facilidades si los cursos se imparten fuera del horario laboral?

Sí No

¿Cuáles?

- c. ¿Crees que la Empresa adopta medidas para que los cursos se den en situación de igualdad tanto para mujeres como para hombres?

Sí No

¿Por qué?

7. ¿Crees que las responsabilidades familiares pueden influir en las promociones dentro de la Empresa?

Mucho Bastante Poco Nada

¿Por qué?:

¿Crees que influyen igual a hombres y mujeres?

Sí No

¿Por qué?:

8. ¿Cual crees que es la actitud de la Dirección y de los Mandos de la Empresa con respecto a la igualdad de oportunidades?

Muy buena Buena Aceptable Mala Muy mala

¿Por qué?:





IVECO

9. ¿Has observado en esta Empresa algún comportamiento de discriminación de género hacia la mujer o hacia el hombre?

Sí No

¿Cuál?

10. ¿Se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta o tendencia sexual de compañeros/as?

Sí No

Observaciones:

11. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Sí No

¿Por qué?:

12. ¿Qué acciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se están desarrollando actualmente en la Empresa?

Muchas Algunas Pocas Ninguna No conozco

Escriba alguna de las que conozca:

13. Qué otras acciones propondrías para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa.

14. Crees que cualquier trabajo de tu Empresa, (obviando los conocimientos técnicos) puede ser realizada igualmente por mujeres y hombres.

Sí No

Observaciones:

15. En tu opinión, ¿qué imagen tiene la Empresa hacia el exterior, con respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?

Muy buena Buena Aceptable Mala Muy mala

16. Has observado en los últimos tiempos una mejora respecto a las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en tu entorno laboral.

Sí No

¿Cuales?:





IVECO

17. ¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad en tu Empresa?

Sí

No

¿Por qué?:

Añade cualquier observación que creas conveniente:

Muchas gracias por su colaboración

A partir de toda la información recabada, se redactó el informe de análisis, en el que se recogen de forma resumida todos los datos y la información tratada que se ha comentado anteriormente. El informe termina con un conjunto de conclusiones y de recomendaciones para que la empresa mejore en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.2.- CONCLUSIONES DEL ANALISIS.

Enumeramos ahora algunas de las conclusiones generales del estudio realizado, que se plasmaron después en las recomendaciones para el diseño de este Plan de igualdad de la Empresa:

Una de las primeras conclusiones que se evidencian después del estudio realizado es el desconocimiento, por parte de los empleados, de ciertas acciones que lleva a cabo la empresa y que están relacionados directa o indirectamente con temas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como por ejemplo: medidas de conciliación, selección de personal, medidas que facilitan la realización de formación, etc.

Unido al punto anterior, también existe un desconocimiento de lo que significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que es una acción positiva y otros conceptos que están asociados a la Ley de Igualdad.

Se detectan, del análisis realizado ciertas categorías, grupos de edad, tipos de contrato y departamentos en los que no existe presencia equilibrada de hombres y mujeres. Lo cual significa que se deba tener en cuenta y garantizar la oportunidad de acceso a aquel colectivo que este menos representado.

En algunos documentos internos de la organización, se ha detectado la utilización de lenguaje sexista.





La comunicación es un área de mejora clave en esta empresa, para el éxito de cualquier acción o medida que persiga la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, se deduce de las encuestas la importancia que las personas dan al respeto en el trato de las personas que cubren puestos que tienen autoridad sobre otras personas y que constituiría un tema a desarrollar en profundidad.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Creación de la figura de responsable de igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
4. Concienciar a todo el personal de Iveco Valladolid en materia de igualdad y sensibilizar y concienciar en pro de la misma.
5. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Para coordinar e incidir en todos los objetivos y planteamientos recogidos en el plan de igualdad se nombrará un RESPONSABLE DE IGUALDAD por parte de la Comisión de igualdad.

7.- AREAS DE ACTUACION

7.1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Diagnóstico:

La Empresa cuenta con personas cualificadas dentro del Departamento de RR.HH., que realizan los procesos de selección para cubrir las vacantes que se producen, además de contar con empresas que colaboran en la selección de determinados perfiles de difícil cobertura o en procesos de selección y promoción interna, garantizando la objetividad del proceso.

Las pruebas de selección pueden englobar, dependiendo del perfil buscado, entrevistas personales por competencias, pruebas psicológicas, dinámicas de grupo y test de personalidad. Y cada vez más, se integra la participación de los Responsables de Línea o Departamento, con el fin de garantizar una mayor objetividad.

En selección no hay guiones determinados de entrevista o un procedimiento formal a seguir. A grandes rasgos, se tienen en cuenta formación, experiencia, motivación, etc. relacionadas con el puesto a desempeñar, y no se realizan preguntas de carácter personal.

Una vez pasado el filtro de la formación requerida o la experiencia, la tasa relativa de éxito de las mujeres de ser seleccionadas es la misma que los hombres.





Objetivos:

- 1) Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, en base a criterios de méritos y aptitudes que objetivasen la adecuación persona-puesto.
- 2) Sensibilización y formación en temas de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, ya sean de RR.HH. o Responsables de Área.
- 3) Compromiso con la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, para corregir situaciones históricas en colectivos representados mayormente por hombres.
- 4) Propiciar cambios en situaciones de infrarrepresentación de la mujer en determinados colectivos, potenciando su contratación en igualdad de méritos y capacitación.
- 5) En cuanto a la política de comunicación para la búsqueda de candidatos/as, replanteamiento de anuncios con un lenguaje neutro.

Medidas:

- 1) Incluir en las ofertas de empleo en webs, Escuelas, Universidades, INEM... nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades mediante un logo o texto explícito
- 2) Formación en igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de la empresa.
- 3) Revisión y modificación, si procede, de todos los documentos utilizados en selección y contratación, perfiles, descripciones de puestos, etc., para garantizar un contenido y lenguaje no sexista.
- 4) Transmitir a todas las empresas externas que participen en los procesos de selección, así como las empresas externas que trabajan en nuestras instalaciones, el compromiso adquirido por Iveco en igualdad de trato y oportunidades.
- 5) Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de contratación realizados.
- 6) A igualdad de méritos y capacidades, elegir a la persona candidata al puesto en función del sexo menos representado.
- 7) En las ofertas de empleo no se introducirá un lenguaje sexista, así como imágenes que pudieran reflejar estereotipos de género. Se incluirá la frase "empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres" para fomentar el aumento de candidaturas de mujeres.





Medidas	Plazo
Revisión de documentación utilizada en procesos de selección y contratación.	Cuando se produzca

Indicadores de seguimiento:

Índice de mujeres contratadas durante periodos de tiempo específico (nº de mujeres contratadas x 100 / nuevas contrataciones realizadas).

7.2.- FORMACION Y DESARROLLO

Diagnóstico:

El desarrollo de competencias es un elemento importante que impacta en el crecimiento del negocio y favorece la polivalencia de todas las personas que integran la empresa. En este sentido, es clave para Iveco promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias.

Existe un Plan de Formación anual para toda la empresa, en el que se recogen las acciones formativas a impartir durante el año, diseñado por los Responsable de cada área y evaluado y aprobado por RRHH. Este plan de formación va encaminado a dotar a las personas de las competencias necesarias para desempeñar el puesto que ocupan, capacitarlas para desempeñar puestos similares o acceder a posiciones de superior categoría.

La tendencia general es que toda la formación específica del puesto de trabajo se imparta dentro de la jornada de trabajo, en otros casos, puede suponer la dedicación fuera del horario laboral, algo habitual, por destacar alguno, en el caso de los cursos de idiomas.

Objetivos:

- 1) Extender la cultura de igualdad de oportunidades mediante la formación, para desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.
- 2) Facilitar la asistencia a cursos de formación a toda la plantilla, especialmente a aquellas personas con responsabilidades familiares, para contribuir de igual manera a su desarrollo profesional y la polivalencia en el trabajo.
- 3) Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres.

Medidas:

- 1) Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres; ej cursos soldadura, mantenimiento, etc...





- 2) Diseño de una acción formativa, específica para mujeres, de habilidades directivas, debido a la baja representación que tienen en puestos de alta dirección.
- 3) Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos sea durante la jornada de trabajo, especialmente los que están estrechamente ligados con el puesto.
- 4) Informar a la RLT del plan de formación y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- 5) Formación e información a toda la plantilla en temas de igualdad, mediante módulos de corta duración incluidos en otras acciones formativas, difusión del Plan de Igualdad en los puestos de trabajo, campañas, revista, etc.
- 6) Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos de formación continua por una necesidad relacionada con el puesto, sea dentro del horario de trabajo. Los cursos destinados a un desarrollo personal y no ligados directamente con el puesto de trabajo, podrán ser promovidos por la Empresa salvaguardando la discrecionalidad de la misma en el establecimiento del horario de impartición.
- 7) Se formará a los equipos directivos en gestión de personal desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.
- 8) Cuando se utilicen servicios profesionales externos se les informará sobre la política de igualdad y diversidad de la empresa, exigiéndoles su cumplimiento en la creación, desarrollo y ejecución de la actividad formativa y/o de desarrollo.
- 9) Realizar formación especialmente enfocada a aquellos mandos intermedios con personal a cargo, orientada a la consecución de una comunicación interpersonal eficaz, basada en términos tales como empatía, asertividad, etc.

Medidas	Plazo
<i>Formación a los equipos directivos desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.</i>	<i>Inmediato</i>
<i>Formación a mandos intermedios con personal a cargo orientada a la consecución de una comunicación interpersonal.</i>	<i>Cuando sea necesario</i>

Indicadores de seguimiento:

- 1) Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación segregado por sexos, a fin de obtener porcentajes desagregados de horas de formación impartidas.





- 2) Número de trabajadores formados en materia de igualdad y no discriminación.
- 3) Realizar un desglose por el tipo de formación, especificando aquella que sea considerada como técnica.

Estos indicadores se estudiarán de forma anual.

7.3.- RETRIBUCIÓN

Diagnóstico:

La política retributiva dentro de la fábrica se encuentra regulada por tablas salariales, marcadas según el convenio colectivo vigente y de aplicación para toda la plantilla cuyo objetivo es garantizar un sistema retributivo igual para trabajos, funciones y responsabilidades de igual valor en todos los conceptos, fijos y variables.

Después del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que no hay diferencias entre hombres y mujeres, las diferencias que pueden existir entre las personas que tienen una misma categoría, se deben a los diferentes conceptos variables que también recoge el convenio y que en cada persona se aplica, como por ejemplo, la antigüedad.

Medidas:

- 1) Estructura retributiva clara y transparente. Definir los términos y las condiciones de todos los pluses y complementos salariales fijos y variables.
- 2) Evitar que el uso de medidas de conciliación impacten de forma discriminatoria o negativa en la evaluación individual del desempeño.

7.4.- PROMOCION

Diagnóstico:

Al igual que la política de reclutamiento y selección de personal, en cuanto a la promoción dentro de la empresa, los criterios son los estipulados según el puesto de trabajo que está vacante.

A grandes rasgos, en aquellos puestos de libre designación, se tienen en cuenta formación, experiencia, competencias, motivación, etc. relacionadas con el puesto a desempeñar, sin realizan preguntas de carácter personal e independientemente del sexo del candidato.





Objetivos:

- 1) Establecimiento de todas aquellas prácticas tendentes a generar la transparencia y la objetividad en la promoción, siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo, el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.
- 2) Apuesta por la promoción de la mujer, promoviendo prácticas en la Empresa tendentes a incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.
- 3) Promover la cultura de la productividad y de la aportación de valor en detrimento de la cultura presencial, incorporando la primacía de la contribución personal, sin menoscabar las posibilidades de promoción de todas aquellas personas acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas:

- 1) En situaciones de maternidad y paternidad se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.
- 2) Promoción interna, Creación de la figura del Responsable de Igualdad analizando y monitorizando los procesos de promoción para la constatación efectiva de la igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.

Indicadores de seguimiento:

- 1) Índice de promociones en un periodo de tiempo específico, desagregado por sexos y por tipos de promoción, indicando si se trata de promoción por prueba objetiva, antigüedad o adecuación persona/puesto por libre designación.

Este indicador se realizará de forma anual.

7.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Diagnóstico:

La flexibilidad horaria, dentro de la fábrica, se facilita en todos aquellos casos en que los puestos ocupados lo permiten, estableciendo un horario flexible de entrada y salida, para garantizar el desarrollo pleno de la carrera profesional de la plantilla sin por ello renunciar a la conciliación de la vida familiar y personal.





Del análisis de los datos, se deduce que tanto hombres como mujeres se han acogido a distintas medidas para la conciliación en un porcentaje alto de la plantilla, en aspectos tales como reducción de jornada y excedencia por cuidado de menores, así como, permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

La empresa aplica las medidas establecidas en la ley y dispone de otras medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hay que reseñar, el esfuerzo organizativo que está realizando la empresa para responder a las peticiones de reducciones de jornada en producción, ya que, el sistema de trabajo establece que semanalmente se cambian los turnos y cuando hay personas con reducción de jornada, hay problemas para compatibilizar este derecho individual con los intereses del colectivo.

Dentro del Convenio Colectivo de fábrica Valladolid, existe un capítulo dedicado a **Atenciones Sociales** que engloba los siguientes apartados, con el articulado que se indica a continuación:

Capítulo X

Artículo 59.- 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 21,2 € por trabajador y año, y 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.

Artículo 60.- 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. 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 61.- 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 62.- Ayuda por Hijo/Cónyuge dependiente

La Empresa aporta para el año 2013 la cantidad de 7.850 € anuales en concepto de ayuda por hijo/cónyuge dependiente, dicha cantidad se distribuirá entre aquellos trabajadores que tengan a su cargo un hijo y/o cónyuge con una dependencia reconocida, realizándose el abono de manera mensual.

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 63.- Grupo de Empresa.

La aportación para el Grupo de Empresa será gestionada por la Comisión Social.

Dicha aportación será de 10,50 euros por trabajador y año y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 64.- Préstamo de Vivienda.

Los préstamos de vivienda serán gestionados por la Comisión Social bajo los criterios que la misma determine y de acuerdo a las siguientes premisas:

- Siempre que se acredite suficientemente la necesidad de vivienda por primera vez o la necesidad perentoria de cambio de la actual, así como la reforma de la misma.

- La Empresa concederá préstamos a reintegrar en 5 años con el interés legal y hasta un importe máximo de 6.010,12 euros.

El reintegro del principal se efectuará en 60 mensualidades constantes (5 años).

El pago de intereses se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente corresponda.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año a 48.080,96 euros.

Artículo 65.- 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 66.- Excedencia por Maternidad y Lactancia.

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

Artículo 67.- Transporte.

La Empresa aporta para 2013 la cantidad de 97.391,62 € 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.

Esta cifra será incrementada cada año en los porcentajes pactados en el Convenio Colectivo.

Medidas:

- 1) Identificar las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla para tener un mejor conocimiento de los problemas en esta materia y poder tomar las medidas correctoras.
- 2) Dar información a la Plantilla sobre los diferentes derechos de conciliación.
- 3) Garantizar las retribuciones, en su parte proporcional, durante el ejercicio de cualquier derecho de conciliación, incluidas las retribuciones variables, complementos, pluses, premios de asistencia recogidos en el convenio colectivo.
- 4) Realizar un estudio del absentismo laboral para analizar la posible relación con las necesidades de conciliación de la vida personal.
- 5) Actuar sobre la flexibilidad organizativa de la empresa asegurando que los derechos de conciliación no supongan menoscabo de las condiciones laborales de ningún tipo ya sean salariales, acceso a incentivos, promoción y beneficios sociales.
- 6) Campaña específica de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y conciliación de vida laboral y personal.
- 7) Dado que durante los últimos años se ha producido un rejuvenecimiento notable de la plantilla, y dada la no factibilidad de una guardería infantil próxima a las instalaciones del centro de trabajo, la Empresa se compromete a entregar una ayuda en concepto de guardería, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos al efecto, a aquellos trabajadores con hijos susceptibles de generar este derecho.





Medidas	Plazo
Realizar un estudio del absentismo laboral en relación con las necesidades de conciliación de la vida personal.	Anual

MEDIDAS VIGENTES DE CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN

ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR MOTIVOS PERSONALES Y FAMILIARES

- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con la empresa, respetando siempre lo previsto en aquella.
- El derecho a reducir la jornada entre 1/8 y el 50% por cuidados de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- Así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución proporcional del salario.
- Las cotizaciones realizadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada, por cuidado de menor, se computarán incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.

VACACIONES

- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal (por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad).

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS

- Periodo de duración no superior a 3 años, durante el primer año, se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, no obstante, dicha reserva podrá llegar hasta los 18 meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial, considerándose estos como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social.
- Periodo de excedencia de dos años, se ofrece la posibilidad del disfrute fraccionado para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

PERMISO POR PATERNIDAD





- El derecho a una suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días de duración ininterrumpidos (autónomo del de la madre), en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio). Este permiso es ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en caso de adopción, acogimiento o parto múltiple, cuya remuneración será equivalente al 100 % de la Base Reguladora del Trabajador.
- El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, 13 días, o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa.
- En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
- Reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad, en el caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.

PERMISO DE MATERNIDAD

- Permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- Ampliación del permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros con falta de peso y en los casos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- La ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a con discapacidad. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo/a.
- Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora por el tiempo indispensable.
- Prestación por riesgo durante el embarazo, cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.





PERMISO DE LACTANCIA

- Cantidad equivalente al 100 % de la base reguladora del salario de la trabajadora.
- Es un derecho que podrán distribuirse indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen, y en los términos legales.
- El derecho de la madre o el padre a una hora de ausencia del puesto de trabajo para atender un bebé hasta que cumple 9 meses, o dividir en 2 fracciones de ½ hora cada una, o una reducción de la jornada laboral de ½ al principio o al final de la misma.
- Además la Ley de Igualdad prevé la posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas (días de permiso retribuido), en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la Empresa.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA

- c) Dos días laborables por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o preadoptivo. En caso de cesárea un día más.
- d) 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. Los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, y mientras este se mantenga.

En el caso de que la hospitalización supere los treinta días, en casos de cónyuge e hijos, se generará un nuevo permiso de dos días.

- e) Un día natural, en los casos de intervención quirúrgica de los padres, cónyuge o pareja de hecho e hijos del empleado, ampliable en un día más, cuando los servicios médicos acrediten la necesidad de que el enfermo requiera ayuda asistencial durante la convalecencia en su domicilio.

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.

- f) Tres días naturales, al menos dos días hábiles, 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 del hecho causante.

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

- h) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.





- i) 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.
- j) Un día natural por matrimonio de padre, hijo o hermano en primer grado de consanguinidad.
- k) 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.

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. En todo caso, se justificará el tiempo de permanencia en el centro médico.

- l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.
- m) 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 asignatura 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.

- n) 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.
- o) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve 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. Asimismo será posible el





disfrute de este permiso para la lactancia en régimen de interrupción de jornada, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

p) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir la jornada laboral hasta en dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

- 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.

- Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, en los casos previstos en los apartados a), b), c), d) y e), el permiso será de cuatro días.

- La autorización de los permisos (solicitados por escrito por los trabajadores) tendrán que ser inmediatamente enviados, por parte del responsable directo, al departamento de administración de personal por correo electrónico.

- Los trabajadores de la Empresa, deberán solicitar por escrito a su responsable directo los permisos de los puntos f, g, h, i, k, l y m con una antelación mínima de 5 días hábiles (en los puntos i y l siempre que el trabajador lo conozca con la misma antelación y previa justificación documental) haciendo entrega de la correspondiente justificación.

Indicadores de seguimiento:

Estudio desagregado por sexo de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación en un periodo de tiempo determinado.





7.6.- SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS

Diagnóstico:

En el seno de la organización se vela continuamente por los riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo.

En relación con las mujeres que se encuentran en periodo de gestación, se trata de eliminar cualquier posibilidad de riesgo laboral acomodando el puesto de trabajo lo mejor posible, o si esto no fuera posible, habilitando otro puesto de trabajo.

Objetivos:

Incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y vigilancia de la salud.

Medidas:

- 1) Actualización del Mapa de Riesgos Laborales a través del Comité de Salud Laboral introduciendo la perspectiva de género para promover la igualdad efectiva a la hora de desarrollar las funciones laborales y profesionales.
- 2) Aplicación del Procedimiento de actuación para el caso de las mujeres embarazadas.
- 3) Trabajar conjuntamente con la Comisión de Salud Laboral para la aplicación de medidas o mejoras que fueran necesarias, teniendo en cuenta los riesgos específicos de cada uno de los sexos.
- 4) Dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, serán revisadas periódicamente las Evaluaciones de Riesgos, de tal manera que queden reflejados aquellos riesgos que puedan afectar a las mujeres en situación de embarazo o periodos de lactancia, revisando y actualizando el mapa de Riesgos Generales de la Fábrica, localizando los puestos exentos de riesgos aptos para mujeres en dicha situación.
- 5) Promover reconocimientos médicos específicos para las mujeres.

Medidas	Plazo
<i>Aplicación del procedimiento de actuación para el caso de las mujeres embarazadas.</i>	72 horas





PROCEDIMIENTO ACTUACION PARA EMBARAZO, POSTPARTO Y LACTANCIA

ESQUEMA DE ACTUACION: DETECCIÓN Y COMUNICACIONES

El procedimiento se inicia tan pronto como exista conocimiento de la situación de Embarazo, Postparto o Lactancia por la notificación de la propia trabajadora al Servicio Médico / Vigilancia de la Salud.

Una vez conocida la situación de la trabajadora, el S.M./V.S. comunicara por escrito:

- **A RR.HH.**: Quien debe estar informado por las consecuencias tanto legales, como administrativas y organizativas que se generan si finalmente dan lugar a una adecuación o a un cambio de puesto de trabajo.
- **Al S.P.R.L.**: Quien debe estar informado para tener conocimiento de la condición de "especial sensibilidad" de la trabajadora y evaluar sus condiciones de trabajo, con la finalidad de proponer, conjuntamente con el S.M./V.S., la posible adecuación o el cambio de puesto de trabajo.

→ Si la posibilidad de adecuación existe, se implementará, acabando el procedimiento con la comunicación escrita a RR.HH. y a la U.O.

→ Si no existe la posibilidad de adecuación, se informará a RR.HH. para que gestione el cambio de puesto de trabajo**.

**Los puesto de trabajo compatibles con la situación de embarazo, postparto y lactancia, con carácter genérico, están previamente fijados y suponen no menos del 10% del número de mujeres en plantilla.

- **A la U.O./ R.U.O.**: Que debe de tener conocimiento de las variaciones que se generan en la actividad de la trabajadora, así como de la adecuación o el cambio de puesto de trabajo.

Finalmente, RR.HH. será quien comunique, formalmente y por escrito, la adecuación funcional o el cambio de puesto de trabajo decidido a todas las partes implicadas, es decir, Trabajadora, Unidades Operativas, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Servicio Médico/Vigilancia de la Salud.

Indicadores:

- 1) Informe de accidentes e incidentes desagregado por sexo en un periodo de tiempo determinado.
- 2) Informe de enfermedad profesional desagregado por sexo en un periodo de tiempo determinado.





7.7.- COMUNICACIÓN

Diagnóstico:

La comunicación tiene un importante rol en nuestra empresa, y por tanto, en este Plan de Igualdad se articula como básica en la búsqueda efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la formación de las personas para alcanzar una base de igualdad real en las distintas instalaciones de Iveco España.

En nuestra compañía se pueden distinguir dos importantes facetas en la comunicación. Por un lado, la Comunicación Interna, que es la dirigida a los trabajadores que desarrollan su labor en las instalaciones de la compañía. Y por otro lado, la Comunicación Externa que es aquella que nos relaciona con el exterior. Ambas son esenciales en este Plan de Igualdad.

En el estudio del análisis de situación de la empresa, que se realizó en noviembre de 2010, una de las conclusiones fue que nuestra plantilla apreciaba la comunicación como un área de mejora clave en nuestra organización, para el éxito de cualquier acción o medida que persigamos en la igualdad entre mujeres y hombres. Y es que la comunicación constituye un mecanismo esencial de sensibilización y concienciación en la transmisión de los objetivos del Plan de Igualdad de Iveco España.

Este hecho es asumido con un fuerte compromiso por nuestra dirección y así es recogido en la carta que firma el máximo responsable de Recursos Humanos sobre el Plan de Igualdad: "Respecto a la Comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

Objetivos:

- 1) Mejorar la comunicación interna y externa en relación a la política de igualdad, haciendo especial hincapié en la igualdad de oportunidades.
- 2) Desde la comunicación desarrollar, tanto hacia los trabajadores como hacia la sociedad, una cultura que elimine cualquier discriminación y que garantice la Igualdad.
- 3) Divulgar e informar este Plan de Igualdad para prevenir las discriminaciones, así como erradicar los comportamientos y actitudes que contravengan el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.
- 4) Realizar la comunicación, de manera efectiva, de las nuevas medidas o de aquellas mejoras llevadas a cabo en materia de conciliación laboral y personal.





Medidas:

- 1) Publicitar y distribuir ampliamente el Plan de Igualdad entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, mediante una entrega personalizada.
- 2) Divulgación del Plan de Igualdad en los tabloneros informativos establecidos al efecto, así como, de los documentos sobre igualdad tendentes a promover la igualdad entre la plantilla.
- 3) Hacer partícipes a nuestras empresas colaboradoras de nuestro Plan de Igualdad.
- 4) Mejorar y hacer un uso no sexista y totalmente neutro del lenguaje que usemos en todos nuestros comunicados, ya sean tanto internos como externos.
- 5) Facilitar los medios a nuestra disposición para que cualquier persona denuncie cualquier trato discriminatorio en relación a la Igualdad, así como para que puedan aportar cualquier sugerencia sobre este tema. El Responsable de Igualdad contará con un correo electrónico o cualquier otro medio necesario para el buen desarrollo de su cometido.
- 6) Motivar y divulgar la igualdad a través de los distintos cursos de formación impartidos a la plantilla de la Empresa.
- 7) Difundir externamente una imagen de la Compañía respetuosa con la igualdad de sexos y de oportunidades.
- 8) Incentivar, a la totalidad de los trabajadores de la planta, a la actualización continua de sus fichas de formación profesional, custodiadas a tal efecto, en el departamento de Recursos Humanos.

Indicadores:

Número de acciones diseñadas y ejecutadas en un periodo de tiempo concreto.

8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan será de aplicación a todas las personas que componen la plantilla de Iveco España en las instalaciones de Valladolid.

Este Plan está orientado a conseguir los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres y está definido por el conjunto de medidas recogidas en él, pero se entiende que unos objetivos se alcanzarán antes que otros y por tanto la entrada en vigor de cada medida será diferente. Por ello este Plan está ligado a la consecución de los objetivos y su vigencia ira ligada a la del Convenio Colectivo.





9.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Mixta de Seguimiento.

9.1.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
 - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
 - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Conocimiento de los Planes de Formación de la Empresa.

9.2.- COMPOSICION DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO

La Comisión Mixta de Seguimiento será paritaria y estará constituida por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores con presencia en el Comité de Empresa de la Planta de Valladolid de IVECO ESPAÑA S.L., respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hará por mayoría.





9.3.- FUNCIONAMIENTO

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Mixta de Seguimiento, se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las partes.

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

9.4.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa a instancias de la Comisión Mixta de Seguimiento, nombrará a una persona Responsable de Igualdad cuyas funciones serán:

- La elaboración de una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.
- Colaborar en la translación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión Mixta, y en la elaboración de informes que por ella se estimen necesarios.
- Además, serán competencias de la persona responsable, el funcionamiento interno de la Comisión.

La propuesta para Responsable de Igualdad se elevará en el plazo máximo de 30 días desde la firma del presente documento.

10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, se han tomado como referencia las diferentes definiciones que aparecen publicadas en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales





medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acciones de responsabilidad social: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

Presencia o composición equilibrada es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Plan de Igualdad de las empresas es el conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades.

Acoso sexual, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se define como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Acoso por razón de sexo, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Acoso laboral, moral o mobbing, es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemático recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias. Esto pasa cuando se dan conductas de forma continuada, como exclusión de las relaciones personales, la falta de asignación de tareas, la de asignar trabajos absurdos o trabajos que estén por debajo de la capacidad profesional, o que resulten humillantes para la persona, hacer sentir desprecio o infravaloración en público a la persona afectada.





ACOSO SEXUAL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo en Iveco España, S.L.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

La Empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen.

En consecuencia, el Comité de Salud Laboral se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual en relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.- CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber





que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo (intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante).

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral y/o las realizadas prevaleciendo de una situación de superioridad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales,
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.





3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

⇒ **Método informal**

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima a la Dirección de RRHH o a cualquier miembro del Equipo de Asesores, cuya composición se describe más adelante.

Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/de la denunciante.

De manera urgente la Dirección de RRHH. dará traslado del asunto al Equipo de Asesores. Si la comunicación la recibe un Asesor, informará a la Dirección de RRHH.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Se denomina Equipo de Asesores a un grupo de empleados/as, máximo cuatro, cuya función será, dentro del método informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de algún experto, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La designación de Asesores será realizada de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría dos respectivamente.

Los Asesores recibirán formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.

La actuación siempre será de dos Asesores, a elección de la persona afectada, salvo que la misma opte para un solo Asesor, estimándose como incompatible la situación laboral del Asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el Asesor dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del método formal.





Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del método formal.

De todo lo actuado así como de las conclusiones quedará constancia escrita, debiendo ser firmado, al menos, por el/la denunciante y el Asesor, mediante el código asignado al inicio del proceso a cada una de las partes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de RR.HH. y tendrán acceso a él, el equipo de asesores.

⇒ Método formal

El procedimiento se iniciará una vez recibida por la Dirección de RRHH. la denuncia de la persona supuestamente agredida o presentada por el Asesor, no siendo obligatoria la comunicación previa solicitando el método informal.

La denuncia se hace por escrito en el que debe exponerse con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, así como propuesta de medios de prueba cuya pertinencia será resuelta por el Instructor/a.

En el plazo de dos días laborables la Dirección de Recursos Humanos incoará expediente y nombrará un Instructor/a del mismo, quien de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

El Instructor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

El Instructor/a llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la Entidad.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor/a resolverá el expediente proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe, o, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así





como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc., graduará la falta como grave o muy grave.

A título meramente enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Es falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Es falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un personal directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado el Instructor/a lo hará constar por escrito, con las firmas de todos aquellos que hayan participado en el procedimiento.

Las sanciones, siempre conformes al Convenio Colectivo o Norma superior vigente en cada momento, podrán consistir en:

- Por falta grave: Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.
- Por falta muy grave: Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

4.- DISPOSICIONES VARIAS

- a) En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.





- b) La Dirección de Recursos Humanos y el Asesor/a intervinientes deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- d) Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- e) Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
- f) La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.
- g) Tanto el Área de Recursos Humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.
Recursos Humanos, informará al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los participantes.

5.- DISPOSICIÓN FINAL

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ACOSO LABORAL

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho y con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, Iveco España, S.L, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

La Empresa asume que las actitudes de acoso laboral suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso laboral en el trabajo en Iveco España, S.L. quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza.





La Empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso laboral, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable cualquier tipo de acoso.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

2.- CONCEPTO DEL ACOSO LABORAL

Por Acoso laboral se entiende toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática y recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional y permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias. Esto pasa cuando se dan conductas de forma continuada, como exclusión de las relaciones personales, la falta de asignación de tareas, la de asignar trabajos absurdos o trabajos que estén por debajo de la capacidad profesional, o que resulten humillantes para la persona, hacer sentir desprecio o infravaloración en público a la persona afectada.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, se requiere, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso laboral. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso laboral, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Es víctima de violencia de género la mujer que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de la libertad ejercida por su cónyuge, excónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido.

En el caso de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, con el objeto de contemplar los derechos establecidos para las personas víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección:





1. Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.
2. Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.
3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo de la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho a solicitar traslado de centro o localidad, pasando a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
4. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.
5. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
6. En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.
7. Nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión).
8. Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
9. Contemplar la ayuda psicológica para las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten (con apoyo de colaboración externa al Servicio Médico).

