

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OPEL ESPAÑA, S.L.U.

Fecha modificación: 16/03/2018

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.834

SERVICIO PROVINCIAL

DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Opel España, S.L.U.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Opel España, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Opel España, S.L.U., para los años 2018 al 2022 (código de convenio 50000582011983), suscrito el día 13 de febrero de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT-FICA, CC.OO. y ACUMAGME) recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 14 de febrero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. ? Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. ? Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 23 de febrero de 2018. ? El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

ACTA DE acuerdoS DEL 14 CONVENIO COLECTIVO DE OPEL ESPAÑA, S.L.U.

En Figueruelas, a fecha 13 de febrero de 2018, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de Opel España, S.L.U. Asisten:

Por la dirección de la empresa: Antonio Cobo Ruiz, Carlos Iglesias Yurrebaso, Arturo Colás Máñez, Marta Abril Lope-Garnica, Teresa Sanz Lorenzo, Inmaculada García Tobajas, Paula Marín García, Adriana González Zubiri, Veronique Huygue, Nayra Hernández Santana, Paula Herrero Sánchez y Mar Gasca Rubio.

Por la representación de los trabajadores: José Carlos Jimeno Castillo (UGT), Sara Martín Ruiz (UGT), Martín Gómez González (UGT), Pedro Bona González (UGT), Rubén Alonso Orera (UGT), José Juan Arceiz Villacampa (UGT - asesor), Juan Carlos Fandos Gallego (CCOO), José María Fernando Moya (CCOO), Francisco Cires Ortiz (CCOO), Ana Sánchez Delgado (CCOO - asesora), Santiago Arcos Aranda (CGT), Alfonso Curado Baena (CGT), Antonio Martínez Paricio (OSTA), Francisco Javier Lezcano Muñoz (ACUMAGME) y Alejandro Gracia Lagunas (ACUMAGME - asesor).

Reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, consideran la actual situación de Opel España, S.L.U., y los retos que se plantean para el futuro de la misma.

Se adopta el presente acuerdo con las siguientes:

Cláusulas

1. Partes firmantes.

Los representantes de la dirección de la empresa y los representantes de UGT-FICA, CC.OO y ACUMAGME, que representan un 75% de la parte social en la comisión negociadora del convenio colectivo, aprueban y suscriben el 14 convenio colectivo de Opel España, S.L.U., firmando estos al final de este acta de acuerdos y signándose las demás páginas por el representante legal de la empresa, don Carlos Iglesias Yurrebaso; el secretario general de

UGT-FICA en Opel España, S.L.U., don José Carlos Jimeno Castillo; el secretario general de CC.OO. en Opel España, S.L.U., don José María Fernando Moya, y el secretario general de ACUMAGME en Opel España, S.L.U., don Javier Lezcano Muñoz.

2. Vigencia. Plan industrial.

El presente acuerdo surtirá efectos y tendrá vigencia durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022.

En el caso de que no se adjudicaran nuevas inversiones o hubiera cambios sustanciales de capacidad en la planta de Figueruelas (Zaragoza), cualquiera de las partes podrá solicitar la reapertura automática de las negociaciones del 14 convenio colectivo, debiendo ser este reconsiderado en su conjunto.

3. Empleo y rejuvenecimiento de la plantilla.

Las partes comparten los objetivos de adecuar la plantilla a las necesidades técnicas y organizativas de cada momento, proceder al rejuvenecimiento de la misma y establecer una estructura de costes de personal más competitiva para el futuro.

En línea con estos objetivos, las partes se comprometen a establecer mecanismos para favorecer la salida de los empleados (incluido personal directivo) nacidos en el período comprendido entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1961, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y tenga como consecuencia una mejor utilización de los recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas.

A tal fin, en cada uno de los años de vigencia del convenio se estudiará la fórmula o fórmulas más adecuadas para la consecución de estos objetivos, que pueden ser la aplicación del marco legal vigente en cada momento del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, la puesta en marcha de un plan de prejubilaciones, u otras fórmulas que de igual forma contribuyan a los mismos objetivos.

Asimismo, las partes acuerdan la reanudación, con carácter inmediato, de la aplicación de la fórmula del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo para los empleados nacidos en 1957, con una reducción del tiempo de trabajo del 85% para los empleados nacidos entre el 1 de enero y el 30 de junio de dicho año, y una reducción del 75% para los empleados nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1957.

Con este acuerdo, la dirección de la compañía garantiza la continuidad de los 49 contratos temporales que finalizan los próximos días 7 y 8 de febrero y se compromete a ofrecer un contrato de relevo indefinido antes del 30 de junio a todos los empleados del grupo profesional obrero cuyo contrato eventual ha finalizado en los últimos meses. Todo ello salvaguardando las facultades de la compañía en la materia y siempre que haya habido un desempeño previo satisfactorio del empleado.

4. Empleados fuera de convenio.

Las partes han mantenido un proceso de revisión de las cuestiones de interés del colectivo de empleados nivel 6 al margen del propio convenio colectivo, que se han concretado en un acta de acuerdos en relación con dichas materias.

5. Registro y publicación.

El presente acuerdo de convenio colectivo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se encomienda a doña Marta Abril Lope-Garnica la gestión de presentación del convenio colectivo ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación oficial del mismo.

La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa en el seno de la comisión negociadora firman el presente texto del 14 convenio colectivo en prueba de conformidad y para la debida constancia.

' Por la dirección de Opel España, S.L.U.:

Antonio Cobo Carlos Iglesias

Arturo Colás Paula Marín

Teresa Sanz Marta Abril

Inmaculada García Adriana González

Veronique Huygue Nayra Hernández

Paula Herrero Mar Gasca

' Por la representación de los trabajadores:

? Por UGT:

José Carlos Jimeno.

Sara Martín.

Pedro Bona.

Martín Gómez.

Rubén Alonso.

? Por CC.OO.:

José María Fernando.

Juan Carlos Fandos.

Francisco Cires.

? Por ACUMAGME:

Francisco Javier Lezcano.

Preámbulo

Los integrantes de la comisión negociadora del 14 convenio colectivo de Opel España, S.L.U., formada por la representación de la dirección de la empresa, de una parte, y por los representantes del comité de empresa designados por este, de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir dicho convenio colectivo bajo los principios de buena fe, y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, y manifiestan:

Las partes negociadoras del presente convenio comparten la oportunidad y conveniencia de profundizar en sus relaciones de acuerdo con los siguientes principios:

1. La misión de Opel España, S.L.U., es fabricar los mejores vehículos en seguridad, calidad y coste, siguiendo los principios del GMS .
2. Las partes asumen que el entusiasmo del cliente es el objetivo explícito y constante de la empresa. Este objetivo ha de ser conseguido a través de las personas de Opel España, S.L.U., que trabajan en equipo con una actitud de innovación, mejora continua y pasión por la calidad.
3. Que para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y el mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre todos los integrantes de la empresa.
4. Que es necesaria la adopción de una renovada actitud para resolver problemas de una manera eficaz y rápida. Para ello adoptamos un compromiso de diálogo y mantendremos de forma abierta y directa comunicación sobre las materias de interés mutuo.

I. Cláusulas generales

1. Partes firmantes.

El presente convenio tiene eficacia general al haber sido firmado por los representantes de la dirección de la empresa y los representantes de UGT-FICA, CC.OO y ACUMAGME, que representan el 75% de la parte social en la comisión negociadora del 14 convenio colectivo.

2. Objeto (ámbito funcional).

Mediante el presente convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Opel España, S.L.U., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

3. Ámbito territorial.

Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Opel España, S.L.U., en su planta de Figueruelas (Zaragoza).

Los trabajadores que prestan sus servicios en la oficina de Madrid podrán adherirse al presente convenio siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 4.º.

4. Ámbito personal.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa, exceptuando el personal directivo, salvo que expresamente se indique lo contrario. Se considerará como tal el clasificado por la empresa como grupo profesional de empleados, nivel 6 o superior.

A los empleados que no tengan contrato indefinido se les garantizan las condiciones que figuran en el presente

convenio, con excepción de aquellas que expresamente se excluyan y las que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

5. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y tendrá duración hasta el 31 de diciembre del año 2022.

6. Denuncia.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del convenio.

7. Prórrogas.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tática reconducción de año en año en todo su contenido.

8. Unidad del convenio.

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente convenio, de alguno o algunos de sus artículos, este quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

9. Compensación.

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias, por estar incluidas en la retribución bruta anual.

10. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

11. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

12. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

13. Facultades de la dirección de la empresa.

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la ley.

14. Absentismo.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y, en consecuencia, como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad.

15. Comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una comisión mixta, que estará integrada por un máximo de doce miembros, seis en representación de los trabajadores y otros seis por la empresa. Esta comisión estará integrada por miembros de la comisión negociadora del convenio, que hayan firmado el mismo.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de 10 días laborables, a partir de la solicitud de reunión. Efectuada esta, deberá resolverse en otro plazo de 10 días laborables. No resuelto el asunto, se abrirán otras vías de resolución de conflictos.

La comisión mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o del comité de empresa, y será de su competencia regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Esta comisión entenderá de la interpretación y aplicación de todos los acuerdos estatutarios suscritos en Opel España, S.L.U., y los que se acompañan como anexos al presente convenio colectivo.

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la comisión mixta de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos, la comisión se reunirá para adecuar la interpretación, si procede, de las normas de este artículo a la nueva legislación.

La comisión mixta tendrá como competencia el arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por cualquiera de las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de las cláusulas del presente convenio. En ausencia de acuerdo se acudirá a los procedimientos legalmente establecidos. En ningún caso la actuación de la comisión mixta coartará la posibilidad de las partes, tanto individual como colectivamente, de acudir a los procedimientos legalmente establecidos.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se recurrirá en primer lugar a la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio, para que ella resuelva sobre el asunto en litigio.

Los acuerdos de la comisión mixta lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores.

16. Solución de conflictos colectivos.

La comisión permanente, que estará integrada por el presidente del comité de empresa, el secretario del comité de empresa y los secretarios generales de cada una de las secciones sindicales que componen el comité de empresa, en representación de los trabajadores y un número equivalente de miembros en representación de la empresa, será competente para resolver los conflictos colectivos que puedan suscitarse entre los trabajadores y la empresa Opel España, S.L.U. Su acuerdo o desacuerdo será condición indispensable para presentar cualquier conflicto colectivo ante la Administración o jurisdicción laboral.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días laborables, a partir de la solicitud de reunión.

Al día siguiente de la reunión de la citada comisión, se notificará por escrito a los interesados el acuerdo, si lo ha habido, o, en su caso, el resultado de la deliberación.

17. Cumplimiento de las condiciones pactadas.

Queda convenido que durante la vigencia de este convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

18. Acuerdos complementarios al convenio.

Se incorporarán al presente convenio colectivo, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral, los acuerdos que se pudieran alcanzar durante la vigencia de este convenio sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, siempre que resulte de interés para ambas partes.

Al margen de los acuerdos complementarios al propio convenio se reconoce la existencia de otras actas que las partes revisarán durante la vigencia del presente convenio colectivo al objeto de actualizar si procediera el contenido de las mismas.

19. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará al texto de la derogada Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción y al contrato por obra o servicio determinado, las partes acuerdan remitirse al convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente convenio y que, por tanto, no se verán afectados por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

II. Derechos de representación de los trabajadores y acción sindical

20. Derechos de representación colectiva y de reunión.

Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa Opel España, S.L.U., se ejercerán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan.

1.- El tiempo invertido por la comisión negociadora del comité de empresa, en las reuniones conjuntas con la dirección de la misma para la negociación del convenio colectivo, no se computarán dentro del crédito de las cuarenta horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración los treinta minutos anteriores y posteriores a las reuniones conjuntas de las comisiones negociadoras.

2.- El tiempo invertido por el comité de empresa, sus comisiones de trabajo o cualquiera de sus miembros en reuniones conjuntas con la dirección de la empresa, convocadas por esta o celebradas por mutuo acuerdo de las partes, tendrán la misma consideración que las descritas en el punto 1.º de este artículo.

3.- Para el mejor desarrollo de sus funciones, Opel España, S.L.U., pone a disposición del comité de empresa una sala de reuniones, despacho para el presidente y secretario, teléfono y el equipo y material de oficina necesarios a tal fin.

4.- En cada nave del centro de trabajo y próximo al tablón de anuncios puesto a disposición del comité de empresa se instalará un buzón para su correspondencia interna.

5.- Comunicada a la dirección de la empresa con veinticuatro horas de antelación la celebración de una reunión del comité de empresa, se dispondrá que sus miembros, así como los delegados sindicales, puedan efectuar, en ese día, el cambio de su turno de trabajo, siempre que el mismo no interfiera con la organización del trabajo. La comunicación se efectuará mediante envío de correo electrónico al departamento de personal, no siendo autorizada ninguna reunión que no se ajuste a estas normas.

6.- Cada miembro del comité de empresa y delegados sindicales, que dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán individualmente computar este crédito de horas en base trimestral.

Asimismo, cualquier miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ceder hasta un máximo del 50% de sus horas en cómputo trimestral a otro miembro del comité de empresa o delegado sindical.

El presidente y el secretario del comité de empresa tendrán dedicación plena.

7.- El comité de empresa podrá emitir informe con carácter previo a la ejecución por la empresa de sus decisiones sobre implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8.- El comité de empresa dispondrá en las áreas de descanso, de tabloneros de anuncios o medios equivalentes, cuyo uso se ajustará a las normas generales en vigor.

9.- La dirección de la empresa comunicará al comité de empresa la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, con antelación a su notificación al trabajador.

21. Secciones sindicales.

La dirección de la empresa reconoce a las secciones sindicales de sindicatos legalmente establecidos, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, que luego se dirán, bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de su jurisdicción y competencia con las del comité de empresa, tal y como para estos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Condiciones:

1.- Las secciones sindicales dispondrán del número de delegados sindicales que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.- De los delegados que faculta la Ley Orgánica de Libertad Sindical, uno de ellos tendrá dedicación plena, siempre y cuando el sindicato obtenga el diez por ciento, al menos, de los puestos de representación de los trabajadores en el comité de empresa y este delegado sea al mismo tiempo miembro del comité de empresa.

Esta regulación expresamente se considera por ambas partes una mejora respecto a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el caso de que alguna sección sindical considerara lo contrario, podría alternativamente pedir en su caso concreto la aplicación literal de lo dispuesto en la mencionada norma legal.

B) Funciones:

- 1.- Representar y defender los intereses del sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
- 2.- Participar, con voz pero sin voto, en las reuniones de órganos, comités, comisiones, etc. en que participe el comité de empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.
- 3.- Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del centro de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.
- 4.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y, en particular, aquella que se refiera a sus afiliados.

C) Garantías:

Para el desempeño de sus funciones, los delegados sindicales dispondrán de tableros de anuncios, de un local y de los medios materiales adecuados para el ejercicio de la acción sindical en la empresa.

D) Obligaciones de los delegados sindicales:

- 1.- Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tableros cualquier propaganda, escritos, documentos, etc., los delegados sindicales deberán facilitar una copia a la dirección de la empresa, responsabilizándose del contenido de la misma.
- 2.- Los delegados sindicales deberán guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

E) Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación exigida en el presente convenio, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

22. Comisión negociadora.

El comité de empresa designará de su seno la representación social de la comisión negociadora que, conjuntamente con la representación de la empresa, será el órgano con capacidad para negociar el convenio colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

23. Participación de representantes del comité de empresa en el comité de dirección.

El presidente y el secretario del comité de empresa participarán, por invitación del comité de dirección, en las reuniones en las que por tratarse de asuntos importantes y generales relacionados con el futuro de la compañía y sus empleados cuando el comité de dirección lo considere conveniente.

24. Formación.

La dirección y la representación de los trabajadores comparten la necesidad de otorgar atención a la formación profesional de los trabajadores de Opel España, S.L.U. Esta formación reviste una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de nuestra empresa, enfrentada a constantes cambios e innovaciones de nuestros sistemas productivos y organizativos, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, facilitando el acceso de estos a unas mejores cualificaciones profesionales.

Para ello se constituye una comisión de formación, compuesta por un miembro del comité de empresa o delegado sindical de cada una de las secciones sindicales con representación en el comité de empresa e igual número de representantes de la dirección de la empresa. Los integrantes de la comisión compartirán información acerca de los contenidos, calendario y trabajadores participantes en los programas de formación realizados.

Por lo que se refiere a los planes futuros, la compañía informará al comité de empresa en el primer trimestre del año de las acciones formativas incluidas en ese momento en el plan de formación para los empleados. Por necesidades organizativas, y en función de la situación de la compañía, las acciones formativas podrán sufrir variaciones durante el transcurso del año. La representación de los trabajadores podrá participar en su planificación a través de la propuesta de acciones formativas que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Asimismo, se realizará entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores una programación de acciones de formación, tanto internas como externas, para los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales. El tiempo invertido en estas actividades de formación tendrá el carácter de permiso retribuido. Esta programación podrá ser modificada de mutuo acuerdo en el transcurso del año.

25. Información sobre inversiones y política industrial.

Las partes consideran que para conseguir una mayor integración de los trabajadores en la empresa es necesaria una información general sobre la situación actual y futura de la misma. El modelo de relaciones industriales que la dirección y la representación de los trabajadores están desarrollando implica el compromiso de facilitar una amplia y cumplida información al respecto, siempre dentro de los límites que aconseja la prudencia y el secreto profesional.

Mensualmente se informará al comité de empresa acerca del cumplimiento del programa de producción del mes anterior, el programa de producción previsto para el mes siguiente, plantilla por departamentos, resultados de auditoría de calidad, evolución del absentismo por áreas y horas extraordinarias realizadas por departamento.

El comité de empresa será informado previamente respecto a la introducción y desarrollo de nuevos sistemas de organización del trabajo, programas de inversión y proyectos y planes de política industrial previstos, modificaciones importantes en procesos e instalaciones, innovaciones en productos a fabricar y nuevas tecnologías así como cualesquiera otras informaciones que sean de su interés.

Asimismo se recabará la opinión del comité sobre las materias mencionadas anteriormente que afecten a las condiciones de los trabajadores. El comité de empresa podrá emitir un informe acerca de las inversiones a realizar, repercusiones en el empleo, condiciones y organización del trabajo, mejoras ergonómicas y repercusiones en materia de seguridad y salud.

El seguimiento de todas estas materias, estrechamente vinculadas a la participación de los trabajadores en la empresa, se realizará en la comisión permanente, compuesta por la dirección de la compañía y por el presidente y secretario del comité de empresa y secretarios generales de las secciones sindicales representadas en Opel España, S.L.U.

26. Información sobre contrataciones.

La contratación de obras o servicios a empresas contratistas tendrá como objetivo asegurar la competitividad de la compañía, orientando hacia la seguridad en el empleo de los trabajadores de Opel España, S.L.U., los cambios empresariales que se pretendan efectuar.

La dirección de Opel España, S.L.U., facilitará a petición de los representantes legales de los trabajadores información por escrito, sobre las empresas contratistas de obras o servicios que estas realicen en la planta de Figueruelas en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas desde la petición.

El contenido de la información comprenderá la legalmente establecida.

Antes de comenzar a prestar sus servicios en la planta, las empresas contratistas acreditarán estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores, y se comprometerá a cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente aplicables en Opel España, S.L.U., que le serán entregadas a la formalización del contrato.

Opel España, S.L.U., vigilará el efectivo cumplimiento de estas normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas.

27. Evolución del empleo, plantilla: altas y bajas.

El comité de empresa será informado cuando lo solicite, y en todo caso trimestralmente, por la dirección de la empresa, de la evolución probable del empleo en la empresa y periódicamente de las altas y bajas en la plantilla.

Asimismo se le facilitará información sobre altas y bajas en la empresa y sobre el número de trabajadores bajo modalidades de contratación distintas a la de carácter fijo o indefinido.

Los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan causado baja en Opel España, S.L.U., por extinción de sus contratos por expiración del tiempo por el que fueron contratados, serán considerados preferentemente para contrataciones futuras, si reúnen los requisitos necesarios de desempeño correcto anterior e idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, sin perjuicio de las facultades de la dirección de la empresa en esta materia.

La dirección de la empresa entregará, cuando así lo solicite, al secretario del comité de empresa los modelos de contratos de trabajo escritos y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como información sobre cotización a la Seguridad Social. Asimismo, entregará al secretario del comité de empresa un listado con datos de los empleados a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo que hayan sido contratados o a los que se les haya prorrogado su contrato, a excepción del número del Documento de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

III. Seguridad e higiene en el trabajo. Salud laboral. Ergonomía. Medio ambiente

28. Seguridad, higiene y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores de Opel España, S.L.U., sobre la base de la participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores, el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspirarán los planes de prevención en los que se concreten las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados. Todos ellos se integrarán dentro del Plan general de prevención de la compañía.

En este sentido la empresa mantendrá un programa integral de ergonomía que, partiendo de la formación de los trabajadores, permita la participación de estos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

28.1. Comité de seguridad y salud:

Para todo ello, ambas partes convienen que el comité de seguridad y salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo. Con carácter previo a la presentación de una reclamación en esta materia ante el órgano o institución al que se dirija, se presentará al comité de seguridad y salud dicha reclamación con el objeto de informar a todos los participantes y buscar posibles soluciones.

El funcionamiento, las responsabilidades, plazos, etc., que regulen este comité, estarán recogidos en el reglamento definido por el propio comité de seguridad y salud.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido del comité central de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que describen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de prevención anual de la compañía, procurando el máximo desarrollo de las funciones descritas más adelante, en el artículo 28.1.b.

Especial hincapié se hará en los temas de ergonomía, análisis de accidentes y enfermedades profesionales, valoración de riesgos en los puestos de trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva, a través de sistemas de vigilancia epidemiológica, adaptación de trabajadores con limitaciones, así como del cumplimiento de las acciones previstas en el Plan de prevención anual de la compañía y de los acuerdos alcanzados en el comité central de seguridad y salud.

Para ello, los delegados de prevención y los representantes de la empresa en el comité central de seguridad y salud acordarán un plan de trabajo general a desarrollar en las reuniones de dicho comité, basado en la presentación y discusión regular de todos los temas de planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud.

Opel España, S.L.U., facilitará a los miembros del comité central de seguridad y salud formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, de acuerdo con lo descrito en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como en el Plan de prevención anual de la compañía.

El comité de seguridad y salud ha elaborado su propio reglamento, cuyas normas de funcionamiento se recogen a continuación:

28.1.a) Reuniones:

El comité de seguridad y salud será convocado a los siguientes tipos de reuniones en función de las necesidades.

- 1.- Reunión ordinaria: Se efectuará cada dos meses, salvo que por necesidades imprevistas sea necesario su retraso.
- 2.- Reunión extraordinaria: Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del secretario, con cinco días mínimos de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad, la convocatoria será inmediata.
- 3.- Reuniones de comisiones de trabajo: Las comisiones de trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones y perseguir su realización. Se reunirán de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del comité y la duración de estas comisiones será la misma que el problema que la originó.
- 4.- Los asistentes serán los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará por cualquiera de las partes la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del

problema puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

En el caso de ausencia del presidente en las reuniones convocadas, estas se celebrarán igualmente y las funciones de presidencia serán delegadas en otro representante de la empresa.

El acta de la reunión se confeccionará dentro de los quince días siguientes al de celebración de la reunión.

Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones se efectuarán por medio del secretario, el cual analizará el tema para su estudio y quien dará traslado de las mismas al resto de los miembros del comité de seguridad y salud a través de su portavoz.

28.1.b) Funciones y actividades:

Las funciones y actividades del comité de seguridad y salud serán, además de las establecidas en la legislación vigente, las de desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través de la evaluación de riesgos de cada planta, y las medidas para su prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes.
2. El análisis y la propuesta de medidas de corrección de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales con el fin de evitar su repetición. Para ello deberá conocer la información necesaria y con la frecuencia adecuada sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridos en la empresa y promoverá el estudio ergonómico de los puestos de trabajo que se considere necesario.
3. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados y habilitar los sistemas para su adecuación a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas cuando las haya. En el artículo 29 del presente convenio colectivo se regula la disminución de la aptitud para el trabajo.
4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, así como programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.
5. Conocer, informar y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prendas o equipos de seguridad cuya utilización se introduzca en la empresa.
6. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.
7. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.
8. Conocer con carácter previo sobre las medidas de prevención de riesgos a utilizar en el trabajo en aquellos casos en que se realicen nuevas obras o instalaciones.
9. Conocer y cooperar en programas y campañas de prevención, reconocimientos preventivos y cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores, con especial hincapié en el Programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas, ludopatía y en colaboración con el sistema público, en el Programa de prevención de cáncer ginecológico para las trabajadoras.
10. Conocer la actividad desarrollada por el servicio de atención al paciente y colaborar en la implantación de medidas que permitan la mejora continua de las prestaciones tanto asistenciales como preventivas a nuestros empleados.
11. La dirección de la compañía elaborará un Plan de prevención Integral para contratistas que será presentado y discutido en el seno del comité central de seguridad y salud.
12. Constituir bajo su dependencia subcomités de prevención, cuyas funciones y procedimiento de actuación se rigen por el siguiente reglamento.

28.2. Subcomités de prevención:

Existirán tres subcomités de prevención, agrupando las siguientes áreas:

Comité núm. 1: Prensas, carrocerías y P & A.

Comité núm. 2: Pinturas y procesos, mantenimiento central y planta energía.

Comité núm. 3: Montaje y acabado final y nave 21.

Los subcomités tendrán carácter paritario y estarán compuestos por:

? Un representante de manufacturas, que actuará como presidente.

? Un representante del departamento de prevención, que actuará como secretario.

? Un representante de relaciones laborales.

? Cuatro trabajadores.

El subcomité de seguridad y salud de cada área es un órgano que realiza funciones de asesoramiento, estudio e información en relación con los temas propios de cada una de las áreas anteriormente indicadas.

Las funciones que le corresponden son:

- a) Estudio de temas monográficos en el ámbito de cada área.
- b) Proponer y coordinar acciones para la mejora de los puntos que se encuentren en seguimiento en ese subcomité.
- c) Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo y denunciar su existencia.
- d) Conocer los accidentes con baja producidos en el área de trabajo, así como sus causas.
- e) Observar la limpieza y el orden en los locales de trabajo y servicios, y exigir su mantenimiento.
- f) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales y ropa de trabajo adecuadas a sus puestos de trabajo, así como asegurar su utilización. Estudiar y emitir informes al comité de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada área.
- g) Escalar al comité central de seguridad y salud aquellas cuestiones que afecten específicamente a su área y que no hayan podido solucionarse en el subcomité correspondiente.
- h) Realizar visitas, cuando sea necesario, a los lugares de trabajo, servicios, vestuarios y demás dependencias de la planta al objeto de comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como el orden, limpieza y condiciones higiénicas de las instalaciones.
- i) Participar activamente en las charlas de formación, campañas, encuestas y nuevos programas de prevención en cada planta.
- j) Y en general, asegurar la observancia de las disposiciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Funcionamiento:

Los subcomités se reunirán dentro del tiempo de la jornada laboral una vez cada dos meses de forma ordinaria y, siempre que se considere necesario, de forma extraordinaria. Las fechas de reunión las fijará cada subcomité de acuerdo con su propio plan de trabajo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el presidente del subcomité cuando sean necesarias.

De cada reunión se dejará constancia por escrito del estado actual y seguimiento de los problemas tratados.

Corresponderá a los técnicos de prevención determinar, bajo criterio técnico y justificado, la implantación o no de una determinada medida correctiva.

La actuación de los trabajadores integrantes del subcomité se podrá realizar individualmente, o acompañados por el representante del departamento de prevención que corresponda.

Los trabajadores que participen en los distintos subcomités de prevención de la planta serán designados por el comité de empresa, sin que ninguno de ellos pueda ser a su vez miembro de dicho comité de empresa.

En el caso de que se produzca la dimisión del comité de empresa, se considerará que los trabajadores designados por el mismo, dimiten igualmente.

La empresa desarrollará programas de formación en materia de las competencias de los subcomités, cuando se considere necesario para el buen funcionamiento de los mismos. Para realizar las reuniones ordinarias cada dos meses y las visitas a planta, los trabajadores dispondrán de un máximo de veinte horas mensuales con carácter retribuido.

La formación facilitada por la empresa a los miembros de los subcomités, las reuniones extraordinarias y las reuniones con la empresa, no serán computables en el crédito de horas mensuales.

La asistencia a cursillos o conferencias que organicen las centrales sindicales será fuera de la jornada de trabajo.

29. Disminución de la aptitud para el trabajo.

Opel España, S.L.U., pondrá los medios a su alcance para la protección de todos los trabajadores, en función de sus características personales o estado biológico conocido.

29.1. Definición:

Al exclusivo efecto de su inclusión en el presente procedimiento, serán considerados empleados con disminución de aptitud para el trabajo aquellos trabajadores que, como consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente no laboral, habiendo agotado sus posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, presenten secuelas o limitaciones físicas que les impidan el normal desempeño de su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminución de aptitud para el trabajo deberá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento en tanto no sea declarada, por los organismos competentes de la Administración, la incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados.

29.2. Disminución temporal de la aptitud para el trabajo derivada de accidente de trabajo:

Para los casos de disminución temporal de la aptitud para el trabajo derivada de un accidente de trabajo, los servicios médicos de la empresa, previa evaluación de riesgos, podrán determinar la limitación temporal de parte de las tareas propias de su puesto de trabajo, siempre que las funciones que deba desarrollar no interfieran en su recuperación.

A estos efectos, a criterio del centro médico se podrá ofrecer un permiso retribuido de hasta tres días laborables.

29.3. Trámite:

Solo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

? El propio interesado.

? El comité de empresa o secciones sindicales.

? El comité central de seguridad y salud o subcomités de prevención.

? Por el servicio médico del departamento de prevención de la empresa.

Calificación de la situación:

El servicio médico del departamento de prevención de la empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminución de aptitud (disminución temporal, disminución definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del comité de seguridad y salud, que en su caso el trabajador haya designado.

Para ello, el servicio médico del departamento de prevención de la empresa estudiará y conocerá los puestos de trabajo, evaluará sus riesgos y tendrá en cuenta si las operaciones a realizar en estos puestos de trabajo son adecuadas para las diferentes patologías. Dicha evaluación de riesgos estará a disposición de los miembros del comité de seguridad y salud. El departamento de prevención deberá establecer los mecanismos para mantener actualizada esta evaluación de riesgos, en función de los cambios e innovaciones tecnológicas que se introduzcan en los mismos.

El servicio médico del departamento de prevención de la empresa evaluará asimismo la situación médica de los empleados con posible disminución de su capacidad física o psíquica, valorando la información existente en el propio departamento de prevención y teniendo en cuenta la aportada por el sistema sanitario público, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u otros servicios sanitarios de reconocida garantía.

Al final de este proceso, el servicio médico del departamento de prevención emitirá informe para el supervisor con copia para el trabajador sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el trabajador con disminución de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el empleado con disminución, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo disponibles que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el empleado con disminución se elija precisamente en las siguientes unidades orgánicas:

a) Dentro de la propia sección.

b) Dentro del mismo departamento.

c) Dentro del mismo edificio.

d) Dentro del mismo centro de trabajo.

El comité de seguridad y salud participará en todo este proceso tal como se define en el punto 3 de las funciones y actividades de dicho comité dentro del artículo 28.1.b de este texto.

29. 4. Régimen de aplicación:

Definida la situación de disminución de aptitud para el trabajo, se aplicará el siguiente régimen:

Le serán encomendados puestos de trabajo adecuados a su disminución, considerando cuando proceda la rotación por motivos ergonómicos. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado a otro de características diferentes sin autorización previa del servicio médico del departamento de prevención.

Dada la autorización, y a requerimiento de algún miembro del comité de seguridad y salud, se informará de las causas que motivaron el traslado del trabajador.

Si se le asignasen nuevos puestos de trabajo y estos fueran de nivel salarial inferior, al trabajador se le mantendrá el que ya tuviese.

Si alguno de los nuevos puestos asignados es de nivel salarial superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su nivel y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto, pero sin consolidar el nuevo nivel.

29. 5 Seguimiento de la situación:

? El seguimiento de la adecuación al puesto de trabajo, de empleados con disminución física, incluidos en el párrafo primero del artículo 29.1, será función del departamento de prevención, y del comité de seguridad y salud, que deberán vigilar y comunicar, en su caso, las modificaciones operativas introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un empleado con disminución para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto su realización por el empleado con disminución.

? Los subcomités de prevención colaborarán en los casos ocurridos en su área, o que habiendo sucedido en otra estén presentes en ella.

29. 6 Extinción de la situación:

Cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud o existan evidencias de la recuperación funcional del trabajador, este se reintegrará a la situación y régimen normal de trabajo.

30. Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras adicciones. En esta línea, la participación del comité de empresa y sindicatos, y su cooperación con el departamento de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz de este tema.

Por todo lo expuesto, y dentro de las funciones del comité central de seguridad y salud de Opel España, S.L.U., se establece desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el Programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.

Los objetivos básicos de dicho programa serán:

? Difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía, y del consumo de alcohol y drogas para la salud;

? Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a estos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Cualquier empleado de Opel España, S.L.U., podrá solicitar su incorporación a dicho programa, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos.

Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el comité de empresa designará un representante de cada central sindical, que junto con un representante del departamento de personal se reunirán de forma regular con los miembros de departamento de prevención responsables del mismo.

31. Ropa de trabajo y prendas de protección personal.

Opel España, S.L.U., proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello de ropa de trabajo y prendas de protección personal adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Asimismo, se dotará de prendas de abrigo a aquellas áreas en las que sus condiciones climáticas las hagan necesarias.

Tanto la ropa de trabajo como las prendas de protección deberán usarse obligatoriamente durante la jornada laboral.

También se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras en período de gestación.

Los comités de seguridad y salud de planta estudiarán y emitirán informes al comité central de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada planta.

32. Política de protección medioambiental.

Las partes firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de la protección medioambiental y consecuentemente de que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

La dirección mantendrá regularmente informados a los representantes de los trabajadores, a través del comité central de seguridad y salud, del Plan de gestión medioambiental y de las actividades específicas encaminadas a preservar el medio ambiente, dentro de las condiciones establecidas en el marco legal vigente.

Asimismo, la dirección de la compañía se compromete a una amplia participación de los representantes de los trabajadores en todos aquellos aspectos relacionados con la información, política, objetivos y actuaciones medioambientales a través del comité central de seguridad y salud.

A tales efectos, uno de los delegados de prevención será designado además delegado de medio ambiente, siendo el portavoz y coordinador de la representación de los trabajadores para estos temas en el comité de seguridad y salud.

IV. Condiciones de trabajo

33. Jornada anual de trabajo.

La jornada anual de trabajo efectivo o jornada básica de trabajo, durante la vigencia del presente convenio, será la resultante de trabajar la jornada diaria pactada en el artículo 35 del convenio los días laborables según los calendarios laborales que se incorporan al presente convenio colectivo.

El cómputo anual de horas efectivas sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables, festivos nacionales o locales, correspondientes al mismo.

Las remuneraciones anuales según las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio, por grupos y niveles, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo o jornada básica de trabajo.

El hecho de que la empresa pudiera no exigir al personal asignado a algún turno de trabajo la realización de la jornada pactada, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna y a todos los efectos el cómputo de horas será común para todos los turnos.

Esta jornada anual de trabajo o jornada básica de trabajo podrá experimentar determinadas reducciones o ampliaciones con el objetivo de adaptar la jornada de las áreas a las necesidades organizativas y productivas futuras, contemplándose la posibilidad de trabajar, en función de estas necesidades, los turnos necesarios para cumplir con todos los requerimientos.

Dada la alta variabilidad de los programas de producción y las demandas del mercado, ambas partes adquieren el compromiso de adaptar los calendarios de trabajo a las necesidades de producción de cada momento durante la vigencia del convenio colectivo.

34. Jornada semanal de trabajo.

En las áreas de producción, la jornada semanal de trabajo se iniciará para los turnos de mañana y tarde el lunes y terminará el viernes, y para el turno de noche comenzará en la noche del domingo al lunes y finalizará en la noche del jueves al viernes, con excepción de aquellas áreas en las que existan calendarios especiales o se contraten trabajadores específicamente para cubrir necesidades fuera de los calendarios ordinarios de trabajo.

El trabajo en producción, en jornada de la noche del domingo a lunes y del viernes al sábado, dará derecho al devengo del plus de sábados, domingos y festivos.

35. Jornada diaria de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal será de 7 horas y 42 minutos. Todo ello en cada uno de los días laborables que se señalan como tales en los calendarios laborales que se adjuntan al presente convenio colectivo.

Fijada la jornada diaria de trabajo, si el calendario laboral para esos años sufre modificación, la jornada anual se adaptará al nuevo calendario oficial. En el caso de que esos cambios afectaran a los días señalados como vacaciones colectivas, ambas representaciones intentarán llegar a un acuerdo para adecuar los calendarios al calendario oficial, respetando en todo caso la jornada que resulte de la aplicación de dicho calendario oficial.

Cuando así lo aconsejen las necesidades de producción (por variaciones de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción), el turno de

tarde del último día laborable de la semana se podrá extender hasta una hora (sesenta minutos) por áreas y/o por líneas, previa comunicación a los afectados con la mayor antelación posible, con un preaviso mínimo de veinticuatro horas antes de su ejecución. La compensación de esta hora se realizará al valor de 1 x 1,25, de forma excepcional se compensará en dinero (previa solicitud del empleado), independientemente de la situación positiva o negativa del saldo de horas de los empleados, no generándose derecho alguno al percibo de ninguna otra retribución. Dentro del período de extensión de una hora, y al comienzo del mismo, se establece una pausa de cinco minutos. La citada extensión de turno será por un máximo de una hora por turno y mes, es decir, en total un máximo de veinticuatro horas por año, doce horas en cada uno de los turnos A y B.

35 bis. Horas extraordinarias y horas complementarias.

La dirección de la empresa buscará, preferentemente con voluntarios y tomando en consideración las situaciones personales, fórmulas que garanticen la presencia necesaria para la reparación de averías y/o la realización de trabajos necesarios y urgentes, en áreas específicas, para garantizar la reanudación de la actividad productiva en óptimas condiciones.

La ejecución de las mismas se realizará preferentemente con voluntarios y previa información al comité de empresa. En el caso de que se tuviera que recurrir a personal no voluntario, se aplicarán criterios rotativos entre los empleados dentro de las capacidades organizativas de la empresa.

La compensación de este tipo de horas se realizará al valor de 1 x 1,25, de forma excepcional se compensará en dinero o en descanso (previa solicitud del empleado), independientemente de la situación positiva o negativa del saldo de horas de los empleados, no generándose derecho alguno al percibo de ninguna otra retribución.

En los contratos a tiempo parcial, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

36. Horarios de trabajo.

Los horarios de la jornada normal consideran un descanso total de dieciocho minutos para el personal de turnos de mañana, tarde o noche, en cada jornada diaria, y de cuarenta y cinco minutos para el personal a turno central, que no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

De modo general, y con carácter no exhaustivo, los principales horarios de trabajo están establecidos de la siguiente manera:

Áreas a turnos: De 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas.

Turno central: de 07:45 a 16:12.

37. Trabajo a turnos.

A) Fijación del trabajo a turno:

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades lo exijan, de acuerdo con las disposiciones legales, y previa conformidad del comité de empresa.

La empresa ha establecido una rotación semanal para el personal que trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde.

En aquellas áreas en las que no existan calendarios especiales, el turno de noche se cubrirá con los trabajadores que prestaban sus servicios en dicho turno con anterioridad al inicio del tercer turno, así como con aquellos que tienen firmada una adenda de adscripción indefinida al mencionado turno de noche. En el caso de que no se cubrieran todas las necesidades de personal en dicho turno, se buscarían voluntarios para cubrirlo con carácter temporal o permanente. En último término se acudiría a aquellos trabajadores contratados a partir de la fecha del acuerdo sobre la implantación del tercer turno de producción (4 de noviembre de 1987).

El criterio fundamental para asignar los puestos de trabajo en una determinada sección será el perfecto conocimiento de los puestos de trabajo a desarrollar en cada uno de los turnos por parte de los trabajadores involucrados en los cambios, así como que el trabajador tenga el mismo nivel que el del puesto a cubrir.

Las rotaciones serán semanales en los turnos de mañana y tarde, y como norma general por un mínimo de tres meses en el turno de noche. La adscripción del trabajador, por iniciativa suya, a un régimen de turnos diferente de aquel para el que fue contratado, no supondrá la consolidación de dicho régimen de trabajo con independencia del tiempo que permanezca en el mismo.

Las áreas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas.

Se pacta en el presente convenio, con carácter general y de forma no exhaustiva turnos rotativos de lunes a viernes para las áreas de Producción en las que se trabaje a dos turnos y de domingo a jueves en las áreas en las que se trabaje en turno de noche, y de lunes a sábado o domingo para las áreas de producción prensas, mantenimiento, procesos, planta de aguas, planta de energía y seguridad de planta, de acuerdo con sus

calendarios respectivos.

Cuando las necesidades de la empresa lo permitan y con la máxima antelación posible, la dirección de la empresa procederá a la supresión del cuarto turno de Semana Santa, fiesta del Pilar, Navidad y vacaciones colectivas de verano para aquellos departamentos afectados anticipando y notificando esta decisión con la mayor antelación posible.

Siempre que haya uno o varios festivos previos al fin de semana, la dirección de la empresa adelantará los trabajos de cuarto turno, que se realizarán de forma inmediatamente posterior al último día laborable.

B) Petición de turno fijo:

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo de mañana y tarde cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para ello deberá justificar al principio de cada curso académico la asistencia a tales cursos presentando documentación escrita en la que se acredite por el centro académico o profesional correspondiente el pago de matrícula y el horario de clases.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por estudios para la obtención de un título académico o profesional aquellos que, siendo impartidos por un centro dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación, sean referidos a ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria), Bachillerato, CFGM (Ciclo Formativo Grado Medio), CFGS (Ciclo Formativo Grado Superior) o estudios universitarios, en sus distintos grados.

La asistencia regular a clases será exigible por la empresa periódicamente. Las ausencias a clase, salvo por enfermedad o accidente, deberán ser justificadas a la empresa del mismo modo que para el caso de permisos y licencias.

Cuando en un mismo curso escolar, el trabajador obtenga calificaciones de suspenso en más de la mitad de las asignaturas en las que se haya matriculado, no podrá solicitar el turno fijo por estudios durante el siguiente curso.

El trabajador deberá matricularse, como mínimo, en tres asignaturas en un curso escolar.

En consecuencia, la organización del trabajo de los turnos rotativos en las áreas así afectadas, se regirá por las siguientes normas:

1. La adscripción voluntaria al turno contrario de otro trabajador que realice un mismo trabajo.
2. En aquellos casos en los que solo cabe la posibilidad de rotación con una persona, esta queda obligada a asumir el turno o turnos contrarios al elegido por el solicitante.
3. Si el trabajo en el otro turno o turnos pueden realizarlo varias personas, deberán estas rotar entre sí de forma que, respetando el turno elegido, no interfieran en el proceso de producción o en el normal funcionamiento del departamento, manteniendo sin modificación el número de personas programadas trabajando en cada turno.

A la finalización de cada curso escolar, el trabajador volverá a incluirse en el régimen de turnos rotativos.

Cuando puedan asignarse dos turnos, siempre que se respete el horario de clases, la empresa asignará uno de ellos, atendiendo a la organización del trabajo.

38. Sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo o jornada básica de referencia es la que se define en función de los días naturales, sábados, domingos, festivos y días de vacaciones en cada año. Esta jornada básica o de referencia podrá sufrir determinadas reducciones o ampliaciones en función de las circunstancias productivas y organizativas de cada momento, dentro de los límites aquí pactados.

La jornada básica puede reducirse mediante días no trabajados, calificando estas jornadas como paro técnico. De igual manera, la jornada básica de referencia podrá ampliarse, siempre que los requerimientos del mercado lo demanden, incrementando el número de días de producción (jornadas de recuperación) o mediante la realización de turnos productivos en viernes noche y/o sábado mañana.

El saldo negativo de jornadas es de un máximo de veinticinco jornadas, acumulándose de año en año, con las variaciones que se hayan producido cada año mediante su reducción o ampliación como consecuencia de la programación de paros técnicos, jornadas de recuperación o turnos productivos en fin de semana.

Los turnos productivos en fin de semana se realizarán en turno de viernes noche y sábado mañana. La suma de turnos productivos en fin de semana en un mismo año no podrá exceder de veinte en cada uno de los turnos (A, B y N) en viernes noche y sábado mañana, con la garantía de no exceder el límite de veinte turnos por empleado.

Las jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se hará con cargo a las vacaciones no colectivas garantizándose un mínimo de dieciocho días laborables de vacaciones colectivas y treinta días naturales de vacaciones en el año natural. Es decir, de acuerdo con las vacaciones pactadas, la empresa, previa comunicación al comité de empresa, podrá señalar hasta nueve días de vacaciones en los que se trabajará para recuperar las jornadas pendientes.

Cuando se señalen jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana todos los empleados tendrán la obligación de acudir a trabajar con independencia de la situación de su crédito individual, pero dentro de los límites de jornada aquí pactados.

En el caso de que las jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) coincidan con descansos programados de cuarto turno, los empleados acudirán a trabajar, contabilizándose la jornada de recuperación y trasladando el descanso a otra fecha.

También podrá considerarse a efectos de recuperación, de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche), el trabajo realizado por empleados con calendario de cuarto turno en días de descanso programado. El trabajo en esas jornadas se realizará siempre a iniciativa y por necesidades del área, con aceptación voluntaria por parte del empleado.

A) Señalamiento de jornadas y turnos:

A principios de año se hará una programación inicial de las previsiones de producción para el ejercicio, que podrá ser modificada a lo largo del año, de acuerdo con la evolución de las necesidades, dentro de los límites marcados por este acuerdo. La comunicación de las jornadas de paro técnico, así como de las jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana, se realizará con quince días de antelación, salvo los debidos a necesidades urgentes o imprevistas, que serían comunicados oportunamente a la representación de los trabajadores.

Los turnos especiales en prensas y áreas de mantenimiento, consecuencia de la planificación de turnos productivos en fin de semana, se comunicarán en las respectivas áreas a la mayor brevedad posible.

La empresa señalará oficialmente en el calendario laboral determinadas jornadas y turnos como:

? Jornada de paro técnico.

? Jornada de recuperación.

? Turnos productivos en fin de semana.

Las jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana se señalarán generalmente por líneas de montaje, pudiéndose señalar por áreas o instalaciones en función de las necesidades concretas.

En el caso de señalarse jornadas o turnos por áreas, líneas de montaje o instalaciones, afectarán al personal asignado a la producción de esa área, línea o instalación. En el caso de que el turno productivo en fin de semana no afecte a todo el personal del área o este trabaje indistintamente para ambas líneas, se utilizaría un criterio de voluntariedad y/o rotativo, dentro de las necesidades de organización del trabajo, en el señalamiento del personal afectado por estas jornadas y turnos.

En las actividades y departamentos no directamente ligados a la producción, o en las que por sus circunstancias concretas las necesidades sean diferentes a las del resto de la planta, el señalamiento de jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana se realizará en consideración a sus necesidades específicas, siendo estas las que determinen la conveniencia o no de adecuarse al calendario general de la planta.

Cuando, en aplicación de estos criterios, los empleados de algún departamento no directamente ligado a la producción tengan contraído un saldo negativo de horas muy desfasado respecto al general de la planta, que razonablemente no se prevea que vaya a poderse compensar a medio plazo con otros excesos de jornada (horas extraordinarias, picos de trabajo), la dirección corregirá en el tiempo estas situaciones buscando trabajos efectivos que sirvan para adecuar el saldo a la situación general.

B) Crédito colectivo y crédito individual:

Las jornadas y turnos previstos en el apartado anterior determinarán la situación del crédito colectivo de jornadas, que podrá reflejar, dentro de los límites marcados por este acuerdo, un saldo negativo (reducción de jornada básica de referencia por la suma del conjunto de jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación y turnos productivos de fin de semana) o, una vez recuperadas las jornadas, un saldo cero.

Cada empleado tendrá un crédito individual de horas, positivo o negativo, en función de sus circunstancias concretas (trabajo en jornadas de paro técnico, permisos, incapacidad temporal, horas extraordinarias, etc.).

Cualquier exceso de jornada diaria realizado de forma voluntaria por un empleado mientras exista un crédito individual de horas a favor de la empresa irá cargada, con el valor de 1 x 1,25, contra su crédito individual de horas. Este exceso de jornada diaria sirve para regularizar el crédito individual de horas y determinar su forma de compensación en tiempo o en dinero.

? Los turnos productivos en fin de semana se compensarán a valor de 1 x 1,25.

? Los turnos o jornadas de recuperación que se señalen de lunes a viernes, con cargo al sistema de distribución irregular de jornada, se compensarán a valor de 1 x 1.

El crédito colectivo se tendrá en cuenta exclusivamente a la hora de determinar:

' El límite de jornadas que como máximo pueden aplicarse en negativo en la planta, antes de acudir a medidas de regulación de empleo. Dicho límite es de veinticinco jornadas en negativo.

' La posibilidad de señalar jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes.

El crédito colectivo se contabilizará, al alza o a la baja, considerando que un día completo equivale al número diario de turnos por línea en cada momento. Así, por ejemplo, actualmente cinco turnos/línea equivalen a una jornada de trabajo.

El señalamiento de paros técnicos, recuperación con cargo a vacaciones o turnos productivos en fin de semana en áreas o instalaciones específicas, no afectará ni en positivo ni en negativo al crédito colectivo de jornadas.

A fecha de firma del presente convenio colectivo, la situación del crédito colectivo es de menos 24,6 jornadas (? 24,6).

C) Compensación e incidencias:

La remuneración anual será la correspondiente a la jornada anual básica de referencia establecida en convenio colectivo, con independencia de que exista un crédito de horas a favor de la empresa o del empleado, con las particularidades que a continuación se mencionan.

Las jornadas de paro técnico se abonarán con el salario correspondiente a una jornada ordinaria. No se abonarán los pluses y complementos de puesto de trabajo, ni el plus de distancia.

En las jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se abonarán los pluses y complementos de puesto de trabajo y el plus de distancia que correspondan a la jornada efectivamente trabajada. También se abonará, en los días de vacaciones convertidos en jornadas de recuperación, el complemento de vacaciones.

? Las jornadas de recuperación implican un crédito a favor del empleado que se compensará a su criterio, una vez saldado el crédito negativo en su caso, de la siguiente forma:

' En dinero con el valor de la hora ordinaria (1 x 1) o

' En descanso, con el valor de la hora ordinaria (1 x 1)

? Los turnos productivos en fin de semana implican un crédito a favor del empleado que se compensará (1 x 1,25) a su criterio, una vez saldado el crédito negativo, en su caso, de la siguiente forma:

' En dinero con el valor 1 x 1,25 ó

' En descanso, con el valor 1 x 1,25

Esta compensación no dará derecho a ningún otro tipo de retribución, complemento y/o plus.

Los pagos se harán en la nómina del mes de su realización, mientras los descansos se disfrutarán en el siguiente semestre natural, de acuerdo con las normas de distribución que se pacten en la comisión de organización, o en un plazo más breve por acuerdo entre el empleado y su supervisor.

La compensación en dinero, en su caso, de las jornadas de recuperación, y turnos productivos en fin de semana, no se considerará a efectos de generación del pago del complemento de vacaciones.

Los empleados que durante los días de paro técnico no tuvieran que asistir al trabajo por un motivo justificado, distinto a la huelga (permisos retribuidos, incapacidad temporal, etc.) no tendrán que recuperar esas jornadas. En el caso de incapacidad temporal, en esos días se abonará el complemento de la prestación por incapacidad temporal conforme a lo regulado en este convenio colectivo.

En las jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana, todos los empleados tienen la obligación de acudir al trabajo, salvo que tuvieran un motivo legal de ausencia distinto a la huelga (permiso, incapacidad temporal, etc.).

Existiendo motivo legal de ausencia, distinto a la huelga, esta jornada no se considerará a efectos de jornada de recuperación o compensación.

En caso de huelga o de ausencia no justificada en jornadas y turnos productivos en fin de semana, cuando el empleado tenga su crédito de horas negativo, se considerará recuperada la jornada sin perjuicio del descuento de la ausencia por el valor (ordinario o extraordinario) correspondiente a la jornada.

En los supuestos de finalización de la vigencia del convenio, si este artículo no se mantuviese, o se diese una resolución anticipada, o extinción del contrato de trabajo, por el motivo que fuera, el crédito individual pendiente, positivo o negativo, se liquidaría oportunamente al valor vigente en esa fecha.

D) Régimen especial de distribución irregular de la jornada en 2018:

Las partes acuerdan implantar un sistema flexible de 15 a 18 turnos productivos, de lunes a sábado, en la línea 1, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2018.

Uno de cada dos fines de semana se trabajará con calendario fin de semana y descanso compensatorio entre semana y uno de cada dos como turno productivo fin de semana, hasta un máximo de veinte turnos productivos fin de semana por empleado, conforme al límite previsto en el sistema de distribución irregular de jornada.

Al objeto de reducir el impacto derivado de la posible descompensación entre líneas de producción, las partes acuerdan estudiar la aplicación de un plan de rotaciones entre la línea 1 y la línea 2, en turnos de mañana y tarde, para compensar las jornadas adicionales de producción y presencia en fin de semana. Con esta medida se potencia la polivalencia de los trabajadores siempre que se garanticen los estándares de calidad en el proceso.

Los turnos de calendario fin de semana y turnos productivos fin de semana que se señalen con carácter colectivo a partir de la firma de este acuerdo se compensarán de la siguiente manera:

? Turnos de calendario fin de semana: En dinero con el valor $1 \times 0,25$ más descanso de calendario con el valor 1×1 .

? Turnos productivos en fin de semana: una vez saldado el crédito negativo en su caso, a criterio del empleado de la siguiente forma:

' En dinero con el valor $1 \times 1,25$ o

' En descanso, con el valor $1 \times 1,25$

Los descansos de turno de calendario fin de semana se disfrutarán de forma inmediata, de acuerdo con el propio calendario que se establezca, y los descansos de turnos productivos fin de semana se disfrutarán en el semestre natural siguiente de acuerdo con el sistema general de distribución irregular de jornada.

Ambas partes convienen estudiar con antelación un sistema de flexibilidad a aplicar a partir de septiembre de 2018, con el compromiso de cumplir con las necesidades de producción previstas en cada momento, a través de un sistema flexible de dieciocho turnos, la puesta en marcha de un equipo especial fin de semana, u otro sistema que sirva a los mismos fines.

E) Aplicación del sistema a los calendarios especiales:

Cuando coincida un turno productivo en fin de semana con trabajos planificados de cuarto turno (prensas, mantenimiento, procesos, etc.), tendrá prevalencia el turno productivo en fin de semana.

Esta norma general tendrá como excepción los departamentos con calendarios de presencia uniforme o similar a lo largo de los trescientos sesenta y cinco días (protección de planta, energía, PMC, control de producción, etc.) en los que, cuando coincida un turno de fin de semana con trabajos de cuarto turno, prevalecerá el cuarto turno para los empleados que deban acudir de acuerdo con su calendario.

Cuando se señalen turnos no productivos, tanto en aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada aquí regulado como en aplicación de una regulación de empleo, regirá el principio general de que los trabajos que en situación normal se hacen en fin de semana o festivos, al margen de los calendarios de trescientos sesenta y cinco días, se realicen durante esos turnos no productivos.

Dada la alta variabilidad de los programas de producción y las demandas del mercado, ambas partes adquieren el compromiso de adaptar los sistemas de calendarios especiales a las necesidades de producción de cada momento durante la vigencia del convenio colectivo.

En el caso de que la experiencia acumulada en el tiempo constatare problemas en el funcionamiento del sistema, ambas partes se comprometen a analizar y estudiar en su caso la conveniencia de adaptar el sistema de distribución irregular de jornada a la problemática surgida.

39. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de veintisiete días laborables en cada uno de los años 2018 a 2022 o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio.

Los días de vacaciones disfrutados, tanto de forma individual como colectiva, serán retribuidos conforme a las cantidades devengadas por cada trabajador en los días de su disfrute de conformidad con lo siguiente:

? Salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, complemento personal por puesto de trabajo, plus jefe de equipo, plus coordinador, plus OPA, plus de puesto D y complemento personal por antigüedad (en la cuantía que se le reconozca individualmente a cada trabajador).

? Promedio devengado en las doce nóminas inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de: complemento de vacaciones, complemento por nocturnidad, y plus de sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales.

Para el cálculo del promedio, a los conceptos generados en nóminas correspondientes al año anterior se les

aplicará un factor de corrección igual al incremento salarial pactado en el año de cálculo del complemento de vacaciones.

? Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo: la prima anual variable individual (PAVI), las horas extraordinarias, el plus de distancia, la ayuda a personas con discapacidad y paga de vacaciones.

Cómputo de vacaciones durante el expediente de regulación de empleo ERE 151/2015:

Durante la vigencia del ERE 151/2015, el número de días de vacaciones se calculará en función del número de jornadas de ERE a aplicar, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(\text{Jornada efectiva de trabajo} / \text{jornada teórica de trabajo}) \times 27 = \text{vacaciones devengadas}$

$\text{Jornada teórica de trabajo} = \text{jornada básica de trabajo} + (27 \times \text{vacaciones devengadas})$

Es decir, la jornada teórica de trabajo es la suma de la jornada básica de trabajo (doscientos veintidós días en 2018) más el incremento de jornada de trabajo de cada empleado en función de la reducción de vacaciones que le corresponde como consecuencia de considerar los días de ERE realizados por ese empleado.

Las vacaciones serán proporcionales a la jornada efectiva de trabajo, es decir, al cociente entre los días de trabajo efectivo que dan derecho a vacaciones (días de no ERE) y los días teóricos de trabajo, que son la suma de la jornada ordinaria más el incremento de jornada de cada empleado en función de la reducción de vacaciones que le corresponde.

En todo caso, se mantendrá un número mínimo de dieciocho días laborables de vacaciones en el calendario laboral de cada uno de los años.

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se tuvieran que aplicar nuevos Expedientes de Regulación de Empleo, será necesario establecer una fórmula para el cómputo de vacaciones durante ese ERE.

40. Vacaciones colectivas.

Las fechas de disfrute serán las que determina el plan de vacaciones anuales con carácter general tal y como se detalla en los calendarios laborales antedichos.

La aplicación del período de vacaciones colectivas que determina el párrafo 1.º de este artículo, no tendrá más excepción que en los departamentos de mantenimiento, procesos, seguridad, energía, aguas, partes y accesorios y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

41. Vacaciones no colectivas.

En cada uno de los años de vigencia del convenio podrán señalarse hasta un máximo de nueve días de vacaciones no colectivas, que se fijarán en uno o dos períodos anuales de distribución, pudiendo excluirse determinados días, semanas y/o meses de los períodos hábiles para escoger el disfrute. La dirección informará previamente al comité de empresa acerca de los días de vacaciones no colectivas y sus períodos de distribución en las diferentes áreas de trabajo.

Los días de disfrute de las vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalará el número máximo de empleados que pueden disfrutar diariamente, por sección, vacaciones y los períodos de días que pueden ser elegidos en el tiempo correspondiente.

A estos efectos se confeccionarán los listados correspondientes, que serán hechos públicos con siete días naturales de antelación a la fecha de la elección o señalamiento de los días de vacaciones:

Por orden descendente, cada empleado elegirá su período de días de vacaciones y firmará su conformidad. A los empleados que renuncien a señalar su período de vacaciones será el supervisor el que fije dichos días, una vez hayan escogido el resto de los empleados de la sección y entre los días o períodos que queden libres.

Para cada período de distribución de vacaciones no colectivas y por sección (se entenderá por sección, a los efectos de la asignación de estas vacaciones no colectivas, el grupo de trabajo supervisado por un supervisor. Cuando una sección esté dividida en subsecciones, que realicen trabajos que no sean intercambiables entre los empleados adscritos a cada una de ellas, la distribución de los días disponibles en la sección será repartida proporcionalmente al número de empleados de cada subsección) y tomando como base el listado del período anterior, se realizará la aplicación del 20% de rotación, de tal forma que estos empleados pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso, es decir, los de primera prioridad pasando al último lugar y por consiguiente el resto subiendo en la escala de prioridades.

La rotación a que se hace referencia se efectuará para cada uno de los períodos anuales de distribución de vacaciones no colectivas.

A los empleados que se incorporen a un nuevo departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieron asignadas en su departamento de procedencia.

A los que se incorporen en la empresa o provengan de otro departamento y no tengan señaladas sus vacaciones en la sección de origen se les asignará el puesto que les corresponda.

En los departamentos de mantenimiento, procesos, seguridad, energía, aguas, y partes y accesorios, y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, señalado en los calendarios laborales de la empresa, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de veintiún días naturales consecutivos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en cada año. Este plan de vacaciones se notificará a los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, si bien la dirección de la empresa, por necesidades sobrevenidas o no habituales podrá modificar este plan, dejando a salvo en todo caso un plazo mínimo de dos meses entre la notificación y la fecha de disfrute de las vacaciones.

42. Interrupción del disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las vacaciones se reprogramarán conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Tras la reincorporación del trabajador de su proceso de incapacidad temporal, la empresa informará a este de su derecho a reprogramar las vacaciones y el trabajador deberá solicitar dicha reprogramación dentro de los treinta días inmediatamente posteriores al alta por incapacidad temporal para ejercitar dicho derecho.

La fijación del disfrute de todos los días a reprogramar será de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, siendo esta quien los señale en caso de desacuerdo.

Las bajas por incapacidad temporal con causa en riesgo del embarazo u otra relacionada con la maternidad, se regularán por lo establecido en la legislación vigente, en todo caso.

En todos aquellos casos en que las vacaciones sean reprogramadas, no se abonará el complemento de incapacidad temporal, o, si este se hubiese abonado, se descontará el mismo.

43. Modificación de las fechas de las vacaciones.

Por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de vehículos, entre otras causas graves, la dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de un mes al comité de empresa el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo. En el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la jurisdicción laboral competente.

44. Extensión de la normativa sobre vacaciones.

Para el período comprendido entre la fecha de expiración de la vigencia del presente convenio colectivo y la fecha de entrada en vigor del siguiente convenio colectivo, la dirección de la empresa podrá señalar las fechas de disfrute de los días de vacaciones no colectivas a todos los trabajadores, respetando los criterios de preferencia establecidos y el de igualdad de trato entre aquellos, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del presente convenio.

45. Pausas.

Las pausas tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un período de tiempo dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente de la parada de bocadillo que los trabajadores tienen.

Tienen derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores que estén considerados como de producción y que el trabajo que desarrollen esté ligado a la misma. El régimen de pausas que se aplica en las áreas de producción de Opel España, S.L.U., es de cuatro pausas de diez minutos totalizando el período de pausas cuarenta minutos.

Como modificación a este régimen de pausas, las partes acuerdan la ampliación del tiempo de trabajo en cinco minutos por turno, a partir de la fecha oficial (SORP) de un nuevo modelo en la línea 2, actualmente previsto para el mes de noviembre de 2019.

La concreción de la distribución de los cinco minutos de aumento del tiempo de trabajo se definirá por ambas partes con anterioridad a su aplicación.

Coincidiendo con el arranque de un nuevo modelo en la línea 2, previsto para noviembre de 2019, anualmente, en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, en cada uno de los cuatro años se incluirán 7,7 horas de saldo positivo en la bolsa de horas de los empleados directos sujetos al régimen general de pausas.

Las pausas por relevo que se establecen se podrán conceder a partir de veinte minutos del comienzo del turno de trabajo y terminarán quince minutos antes de su finalización, sin exclusión de los períodos anteriores y posteriores a las pausas con parada de línea y al descanso del bocadillo.

La dirección de la empresa establecerá el horario de todas estas pausas y su programación por parada de línea o con relevos de acuerdo con las necesidades de la producción.

Con estas pausas se cubren todos los suplementos fijos para el cálculo de actividades y rendimientos que realicen

los departamentos técnicos de la empresa.

Si una hora antes de la prevista para guardar la pausa se produjera una parada técnica, previa comunicación a los trabajadores se podría utilizar este tiempo para disfrutar la pausa. Para los trabajadores que realicen su trabajo en máquinas individuales se tenderá a que sus pausas las guarden preferentemente en la mitad de cada una de las dos partes de jornada.

En los trabajos de grupo cuando un trabajador disfrute su pausa en ningún caso el trabajo que realizaba este trabajador deberá implicar una mayor actividad de los trabajadores que integren el equipo, ya que esta deberá ser cubierta por el pausero o por el miembro del equipo que debe relevar en las ausencias.

La cadencia para el disfrute de las pausas por relevo estará basada, en la medida de lo posible, en el principio de la rotación por deslizamiento, de tal forma que se intentará que cada trabajador guarde su pausa a hora distinta, hasta completar el ciclo.

La concreción horaria en cada área del tiempo de bocadillo podrá adelantarse o retrasarse hasta media hora en caso de avería, parada técnica, desabastecimiento de material, etc. previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Si fuera preciso se trasladarían el resto de pausas para garantizar un intervalo de trabajo homogéneo entre las mismas.

V. Régimen de personal

46. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

El cómputo de los días naturales y laborables de permiso se realizará de forma que este se inicie el día en el que se produce el hecho causante, excepto cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciaría el siguiente día laborable o natural, según los casos.

Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar del permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborables de permiso resulte el mismo que si lo hubiesen comenzado a disfrutar el día del hecho causante.

En los permisos de hospitalización y enfermedad grave, el trabajador comenzará su disfrute el mismo día del hecho causante, debiendo disfrutarse todos los días de forma consecutiva. No obstante, se acuerda que el trabajador podrá comenzar el disfrute en día posterior al hecho causante, siempre y cuando, persista la causa que lo origina y sea por los mismos días laborables que le hubieran correspondido de haber comenzado el día del hecho causante, debiendo igualmente disfrutarse de forma consecutiva.

Para la acreditación del parentesco y exclusivamente a efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas las situaciones de los trabajadores que acrediten la condición de pareja de hecho. Será requisito necesario estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho o aportar cualquier documento que a juicio de la empresa confirme y ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio.

Este reconocimiento es de aplicación exclusiva a los trabajadores de esta empresa, no así a las posibles parejas de hecho de sus familiares.

Una vez establecida esta situación, el trabajador quedará obligado a notificar cualquier variación que se produjera en el futuro.

47. Trabajos de distinto grupo profesional y reglamento de movilidad.

La dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto grupo profesional y nivel (4 y 5), reintegrando al trabajador, a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1.- Grupo o nivel superior.

Cuando se trate de una función o tarea de grupo o nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo o nivel o colectivo superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando el trabajo de superior grupo o nivel se realice durante una o más jornadas diarias completas de trabajo, el empleado deberá percibir la diferencia económica que le corresponda desde el primer día que se le destinó al puesto de trabajo en cuestión.

2.- Grupo o nivel inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo o nivel inferior al suyo, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándose a los representantes legales de los trabajadores. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente a su nuevo grupo o nivel.

Reglamento de movilidad

Los continuos cambios tecnológicos y productivos en la empresa originan desequilibrios temporales o permanentes en la distribución de la plantilla entre las diferentes actividades productivas, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule estos cambios.

La movilidad se efectuará acudiendo siempre que sea posible a fórmulas de voluntariedad y respetando en todo caso las normas por las que se rige la movilidad funcional en el Estatuto de los Trabajadores.

La asignación de un nuevo puesto se realizará por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos. Asimismo, podrá concederse discrecionalmente un período de tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Dentro de los supuestos de movilidad en las áreas de producción cabe conceptuar tres modalidades diferentes:

? Balanceo de líneas.

? Movilidad provisional.

? Movilidad definitiva.

Balanceo de líneas: son aquellos cambios de puesto de trabajo por ausencias de personal, consecuencia estas de vacaciones individuales, enfermedad, accidente, permisos o ausencias no justificadas, y los realizados por entrenamiento para cubrir las situaciones anteriores. La transferencia, por un máximo de cinco días, se hará a una única sección y se realizará con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación conforme a las facultades objetivas de organización del trabajo de la compañía.

Movilidad provisional: son cambios de puesto de trabajo provisionales aquellos que se realizan con el fin de cubrir necesidades concretas de producción u organización del trabajo, y que tengan tiempo de duración limitado, que no podrá exceder de 6 meses. Estos cambios se realizarán rotativamente dentro de cada sección o subsección (de acuerdo con la definición de sección y subsección dada en el texto del convenio colectivo) y dentro de cada nivel, utilizando criterios de voluntariedad y/o menor antigüedad en la empresa. El trabajador afectado por estos cambios provisionales deberá ser informado, en el momento del cambio, del tiempo máximo y departamento al que va a ser trasladado. Llegado este plazo, el trabajador retornará a su puesto de trabajo habitual, siendo sustituido por otro en el caso de que continúe la causa que dio lugar a dicho traslado de puesto de trabajo.

Movilidad definitiva: son cambios definitivos aquellos en los que se prevea que la ocupación del puesto de trabajo va a tener un carácter continuado y permanente. Estos cambios definitivos se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y el presente artículo del convenio colectivo, teniéndose en cuenta dentro de cada nivel y sección o subsección, entre otros criterios, la voluntariedad y/o antigüedad dentro de las necesidades de organización del trabajo. Cuando la movilidad traiga su causa en cambios en el proceso productivo, que supongan el traslado o eliminación de una operación o conjunto de operaciones dentro de una sección o subsección, los criterios anteriormente citados se aplicarán entre el conjunto de trabajadores que de forma fija o rotando habitualmente ocupen dichos puestos. La dirección de la compañía informará, con un plazo mínimo de siete días, de estos cambios.

En todos estos supuestos, los trabajadores trasladados de puesto de trabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que los de los trabajadores del área donde sean transferidos.

Para la aplicación de estos supuestos de movilidad habrá que definir a qué sección o subsección pertenecen los trabajadores que rotan por diferentes turnos de trabajo. A tal fin, el comité de empresa y la dirección de la compañía podrán establecer de común acuerdo criterios diferentes en función de la forma de realizar las rotaciones en cada área. Estos criterios se acordarán en todo caso con anterioridad a la aplicación de la movilidad.

La comisión de organización realizará en sus reuniones ordinarias un seguimiento general de todas estas cuestiones de movilidad.

Se acuerda que excepcionalmente, y mientras subsista la aplicación del expediente de regulación de empleo 151/2015, todos los trabajadores podrán sufrir una movilidad respetando los límites establecidos en la ley, sin que dicha movilidad se vea restringida por lo dispuesto en este reglamento de movilidad.

48. Ascensos.

La dirección de Opel España, S.L.U., sin merma de sus facultades de dirección y organizativa, tendrá en cuenta, para los ascensos de grupo profesional y nivel o colectivo, los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el período de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.
4. La capacidad del empleado o trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

En todo caso, la promoción de un empleado o trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores, en la observancia de las normas y procedimientos de la compañía.

La dirección de Opel España, S.L.U., reconociendo la aspiración de sus trabajadores a su promoción profesional, proseguirá en la aplicación de una política que la facilite, favoreciendo la rotación entre puestos de trabajo y permitiendo así el acceso a puestos de superior nivel.

Promociones internas

Considerando el conocimiento que sobre la empresa ya tienen los trabajadores que asciendan como consecuencia de una promoción interna, los empleados promocionados de un grupo/colectivo profesional a otro, precisarán de un período de formación/entrenamiento de 24 meses, a cuya finalización pasarán a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo.

En estos casos en que el empleado promocionado haya ocupado el puesto con anterioridad, se le descontará del período de veinticuatro meses, el número de días que el empleado ha cobrado como trabajos de superior nivel en el puesto para el que ha sido promocionado.

En el siguiente cuadro se indican los períodos de formación exigidos y los salarios anuales que corresponden en cada caso concreto.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

Las cuantías indicadas se actualizarán para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 71 del convenio colectivo.

En todos los casos se respetarán aquellas condiciones salariales ad personam que supongan una mejora sobre las indicadas para cada grupo y colectivo profesional a las que el empleado sea promocionado.

Para aquellos otros empleados que resulten promocionados a otro grupo o colectivo cuando todavía no haya completado su carrera profesional y, por tanto, no haya alcanzado el nivel salarial final del colectivo para el que fue contratado, la promoción se llevará a cabo asignando al empleado al mismo punto de la progresión de carrera del nuevo puesto.

Cuando un trabajador se encuentre temporalmente asignado a un puesto superior sin haber sido seleccionado para una promoción definitiva (sustituciones por ausencia del titular por enfermedad o ERE, asignación a proyectos especiales, lanzamientos u otros similares), tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la de un trabajador equivalente que accediera al puesto por promoción interna pero no consolidará dicho nivel ni salario, reintegrando al trabajador a su situación y nivel anterior una vez finalizado dicha situación transitoria.

En el caso de que un empleado sea asignado a un nuevo proyecto sin que hayan transcurrido más de dos años de la finalización del anterior, se computarán ambos períodos de tiempo para determinar el nivel salarial de abono.

49. Reclamaciones y quejas.

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del comité de empresa. Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su supervisor inmediato quien contestará en la misma forma, en el plazo de tres días.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador este podrá formular su queja o reclamación por escrito ante el mismo supervisor inmediato.

La dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador en el plazo de treinta días, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del departamento de personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el comité de empresa a la dirección para su consideración y resolución que deberá constar por escrito, en el plazo de cuarenta y cinco días.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional se presentarán ante la comisión de valoración de puestos correspondiente.

50. Valoración de puestos de trabajo.

La empresa, teniendo en cuenta el contenido del puesto de trabajo, entendiéndolo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador, asigna cada puesto a un grupo y colectivo

profesional.

La empresa dará acceso al comité de empresa al listado con los resultados de la valoración de los puestos de trabajo con su grupo y colectivo profesional correspondiente, para que este pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el comité de empresa tendrá acceso a la información precisa sobre los análisis, conclusiones y las razones que realice y adopte la empresa sobre valoración de puestos de trabajo. A estos efectos se mantendrán, entre los servicios de la empresa y su comité, reuniones regulares para procurar el mejor conocimiento del comité sobre estas materias.

Están constituidas comisiones paritarias de valoración de puestos de trabajo para el grupo profesional obrero y para el grupo profesional de empleados, cuyas funciones son las de valorar conjuntamente todos aquellos puestos de trabajo sobre los que exista una reclamación previa del empleado en relación al grupo o colectivo profesional, valiéndose de los sistemas de valoración de puestos habitualmente utilizados en la compañía. Dichas comisiones paritarias están dotadas de sus propios reglamentos.

El trabajador disconforme con el grupo o colectivo profesional del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación de acuerdo con el procedimiento establecido en el manual de valoración de puestos de trabajo que le sea de aplicación. El comité de empresa podrá presentar a la dirección de la empresa una descripción de tareas del puesto de trabajo objeto de reclamación, puntualizando todas aquellas tareas y responsabilidades que a su juicio sirvan de base, causa o motivo de la reclamación.

Se establece un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales: grupo profesional obrero y grupo profesional de empleados.

El grupo profesional obrero comprende:

' Colectivo de especialistas: integrado por los operarios que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que impliquen responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

' Colectivo de profesionales de oficio: integrado por los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en los ciclos formativos de grado medio o superior en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en la correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir el nivel que les permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda.

El grupo profesional de empleados comprende:

Niveles 4 y 5, empleados que en posesión o no, de un título profesional expedido por centro docente establecido oficialmente desempeñen funciones de la especialidad técnica y/o administrativa poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos y/o contables. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

La asignación al grupo profesional de empleados y nivel 4 ó 5 a cada puesto, vendrá determinada por la aplicación del vigente manual de valoración de puestos de trabajo para el colectivo de empleados.

La comisión de empleados, como órgano encargado de encauzar y resolver, mediante acuerdos por mayoría de ambas representaciones, todos los temas que sean del interés de este colectivo y ante modificaciones en las funciones de los puestos de trabajo determinará si procede su inclusión en el grupo profesional de empleados.

Grupo de cotización a la Seguridad Social:

A efectos de cotización a la Seguridad Social se asigna al:

- ' Grupo profesional obrero, colectivo de especialista: grupo de cotización 9.
- ' Grupo profesional obrero, colectivo de profesionales de oficio: grupo de cotización 8.
- ' Grupo de empleados nivel 4 (excepto administrativos): grupo de cotización 6.
- ' Grupo de empleados nivel 4 administrativos: grupo de cotización 5.
- ' Grupo de empleados nivel 5 (excepto técnicos de mantenimiento): grupo de cotización 5.
- ' Grupo de empleados nivel 5 técnicos de mantenimiento y asimilados: grupo cotización 4.

En el supuesto de que el grupo de cotización asignado al grupo profesional del puesto desempeñado por el empleado sea inferior al grupo de cotización actual del empleado, se respetará a título personal el grupo de cotización que tuviese consolidado.

51. Ritmos de trabajo (rendimiento).

El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en la empresa Opel España, S.L.U., se basa en el MTM (Medida de los Tiempos de los Métodos), y se ha fijado como actividad la de 109% de los valores básicos de tablas, sobreentendiéndose que se trata de una actividad a desarrollar en cada puesto, por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. El total de la remuneración percibida cubre la actividad señalada.

Los tiempos utilizados para la valoración de actividades podrán ser:

' Provisionales:

Cuando sea de aplicación un nuevo proceso, existiendo poca información sobre el método de trabajo y sin tiempo suficiente para realizar el estudio correspondiente. Estos tiempos se sustituirán por los definitivos una vez que se concrete el método.

' Definitivos:

Cuando se prevea una duración indefinida del proceso y se disponga de toda la información definitiva y/o después de su revisión en el puesto de trabajo.

La revisión de puestos de trabajo estará basada en alguno de los siguientes hechos:

1. Por introducción de nuevas tecnologías o reforma de los métodos o procedimientos industriales.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.
4. Cuando los tiempos actuales fueran provisionales.
5. Mejora continua/mejora de la productividad.

La dirección de la empresa informará por escrito al comité de empresa de los casos anteriores antes de realizar una revisión de los métodos de trabajo, indicando el área a estudiar, así como una descripción genérica de dicho estudio. En el caso de que se realicen pruebas del nuevo método, informará asimismo de la fecha y duración aproximada de la prueba. Realizado el estudio, sin perjuicio de su aplicación, facilitará la información sobre su resultado, indicando las variaciones más importantes en el método de trabajo, así como las saturaciones resultantes.

Para su aplicación en los estudios de MTM, se ha aceptado por las partes firmantes del presente convenio una tabla de suplementos por posturas y pesos, que, tomando como base una tabla de la OIT se ha adaptado a las necesidades singulares del trabajo en Opel España. Los suplementos han sido ampliados y adaptados a nuestra empresa, acompañándose como anexo número III al presente convenio.

Esta tabla de suplementos se aplicará a cualquier nuevo estudio implantado por la compañía.

En operaciones manuales se aplicará el suplemento sobre la fracción de tiempo estimado o medido en que sea de aplicación el peso o la postura. En operaciones en que intervengan máquinas, se aplicarán estos suplementos cuando representen un tiempo mayor al tiempo de espera por ciclo de máquina. Cuando sean menores que el ciclo de máquina, se mantendrá este tiempo de máquina para cálculo de la producción exigida, pero se incluirán en los tiempos internos para cálculo de saturaciones.

En el caso de introducción de nuevas tecnologías o reforma del método de trabajo, se establecerán períodos de prueba y adaptación prudenciales y adecuados a la envergadura de los cambios, garantizándose durante los mismos a aquellos trabajadores que se vean afectados por el cambio de método de trabajo las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad. Terminado el período de prueba y adaptación, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo que no perjudicará sus derechos económicos adquiridos.

Con objeto de limitar los cambios de ritmo en el proceso productivo, la dirección de la compañía se compromete a estudiar y racionalizar, al máximo posible, el sistema de mezclas de modelos y opciones.

En aquellos puestos que requieran especial atención, particularmente debido a picos de producción, la compañía se compromete a aplicar las medidas necesarias (cambios en rotación y ayuda de coordinador, estudios ergonómicos, cambios en el sistema productivo, etc.), dentro de sus posibilidades para mejorar tales situaciones.

La dirección de la empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y evitar riesgos de lesiones.

Como referencia, actualmente para la realización de esos estudios se utilizan el método DEW (Design Ergonomics Worksheet) de Opel, la Opel Exposure Worksheet, el método NIOSH y otros métodos respaldados por la

comunidad científica internacional. El departamento de prevención, junto con las áreas técnicas, mantendrán actualizados los criterios técnicos ergonómicos en los que se basan los métodos mencionados o cualesquiera otros que se apliquen.

Ante una posible omisión, toda la información que de conformidad con el convenio colectivo deba darse al comité de empresa o sección sindical, la empresa la tendrá a disposición del comité de empresa, así como de las secciones sindicales, y la facilitará en el momento que le sea requerida por estos, cumpliendo así con cualquier obligación de informar.

En los nuevos proyectos que se adjudiquen a la planta de Figueruelas a partir de la firma del presente acuerdo, los tiempos se determinarán por los procedimientos de valoración de tiempos vigente en cada momento en el grupo PSA y empleados por los servicios técnicos de la empresa.

A tal fin, la dirección de la compañía proporcionará, previamente a su aplicación, formación e información sobre el nuevo sistema en el seno de la comisión de organización.

52. Formación e información sobre métodos y tiempos.

Para facilitar el entendimiento y la aplicación de los métodos en los puestos de trabajo, los trabajadores recibirán formación que les permita comprender la documentación técnica acerca de los sistemas de análisis del trabajo y organización de los procesos.

La información que facilite sobre esta materia la dirección de Opel España, S.L.U., deberá ser clara y sencilla. Esta información tiene el carácter de confidencial y estará limitada por los medios que para su elaboración y emisión dispone la empresa. La información se facilitará en todos aquellos puestos en los que se realicen operaciones regulares de carácter fijo en líneas, máquinas o instalaciones.

La información se facilitará a tres niveles:

Primer nivel. Al empleado: Por escrito y visible en la cabina del encargado se publicará mensualmente el documento grupos de trabajo por sección, en el que se detallará la denominación de la operación a realizar, su tiempo ponderado, el número de operarios en cada una de ellas, su saturación, la cantidad máxima de unidades a producir en la jornada de trabajo teniendo en cuenta lo anterior, y la indicación de los modelos más significativos que se fabriquen y su porcentaje en la mezcla mensual.

Segundo nivel. Por el encargado: A solicitud del empleado interesado o de los representantes legales de los trabajadores, el encargado facilitará información del Manpower Local Forecast (MLF).

Tercer nivel. Comisión mixta: La dirección de Opel España facilitará por escrito a los miembros de esta comisión toda la información detallada del MLF u otro de naturaleza similar, y de los estudios anteriores, si los hubiere, en cada caso concreto que se someta a estudio o revisión, salvaguardando en todo caso esta comisión el carácter confidencial y secreto de dicha información.

El comité de empresa podrá canalizar las reclamaciones en materia de rendimientos y proponer recomendaciones a la dirección de la empresa para revisar puestos de trabajo, si así se considera necesario, a través de las comisiones mixtas de métodos y tiempos. Se constituirán tres comisiones mixtas (planta I, planta II y planta III) formadas por cuatro representantes miembros del comité de empresa o delegados sindicales, designados por este como representación de los trabajadores, y otros cuatro miembros designados por la dirección de Opel España en representación de esta.

Estas comisiones mixtas entenderán de cualquier tipo de reclamación que se produzca con motivo de la modificación en las condiciones o régimen de trabajo, planteada por los trabajadores o sus representantes legales, así como cuando se solicite la revisión de un puesto de trabajo. El planteamiento de estas situaciones ante las comisiones mixtas, que no afectará a la aplicación del nuevo método de que se trate, se considerará requisito previo e inexcusable para acudir a otras instancias judiciales o administrativas. Las comisiones mixtas se reunirán siempre que lo solicite una de las partes, dispondrán de los medios necesarios para realizar su función, recibirán formación técnica en análisis de puestos de trabajo y técnicas de valoración ergonómica y se dotarán de un procedimiento para canalizar y resolver las reclamaciones que los trabajadores realicen sobre esta materia, quedando sujetas al deber de secreto profesional.

En los tres niveles de información, cuando se trate no de una operación en línea de producción, sino de una operación en máquina o instalación fija, se facilitará la información equivalente con el contenido apropiado al caso.

La información de estos tres niveles se complementará, allí donde esté elaborada, con la contenida en el documento denominado hoja de operación estandarizada. Esta información estará visible en el área de trabajo, y en ella se detalla la denominación de la operación, croquis del puesto, modelos u opciones más representativos, elementos de la operación con el tiempo de cada uno de los elementos y tiempo por modelo, así como información crítica que afecta a la calidad y seguridad del proceso.

Cuando se trate de operaciones no regulares, basadas en actividades promedio, en las que se utilice un sistema definido de cálculo de rendimientos, se proporcionará en las comisiones mixtas la información disponible en cada caso concreto.

53. Cooperación en la mejora de la productividad.

Es voluntad de ambas partes cooperar en un sistema de racionalización de trabajo que permita crear un entorno laboral más seguro, competitivo y eficiente para la compañía, persiguiendo siempre la mejora de los procesos productivos y administrativos.

VI. Retribuciones

54. Retribuciones.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los sueldos, salarios y sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este convenio para los años 2018 a 2022, tendrán efecto el 1.º de enero de cada uno de los años respectivos.

55. Conceptos retributivos a efectos legales.

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de Opel España, S.L.U., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario base. ? Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su grupo y nivel profesional.

Complementos salariales. ? Son las cantidades que, en su caso, se adicionan al salario base, quedando incluidas en alguno de los conceptos siguientes:

A) Por cantidad o calidad de trabajo:

' Carencia de incentivo.

' Prima anual variable individual (PAVI).

B) De vencimiento superior al mes:

' Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

' Paga de vacaciones flotantes.

C) Personales:

' Complemento personal por antigüedad.

' Complemento personal por puesto de trabajo.

' Complemento voluntario o salarial.

' Complemento de vacaciones.

' Plus de jefe de equipo.

D) De puesto de trabajo:

' Plus de puesto D .

' Plus de coordinador.

' Plus de OPA.

' Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

' Complemento de nocturnidad.

' Complemento de calendarios especiales (concepto a desaparecer durante la vigencia del presente convenio).

56. Complemento de carencia de incentivo.

Es el complemento que Opel España, S.L.U., paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la empresa un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22% sobre el salario base, devengado por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas y abonándose por día natural. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y se devengará y abonará, asimismo, durante el período de vacaciones.

57. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre. La cuantía de cada una de ellas será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en cada grupo profesional y nivel salarial indicado en las tablas salariales del presente convenio, más, en aquellos casos en los que el trabajador tenga derecho al percibo del complemento personal por antigüedad y/o al complemento personal por puesto de trabajo (en la cuantía que individualmente tenga reconocida), el importe correspondiente a una mensualidad (treinta días) de los citados complementos.

Cada una de estas pagas se devengará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa durante el semestre correspondiente. Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado hasta las citadas fechas. Al causar baja en la empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

No se computará como tiempo efectivamente trabajado los períodos de incapacidad temporal.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos profesionales y niveles salariales figura en los anexos del presente convenio.

58. Complemento personal por antigüedad.

A los efectos de este artículo, se pacta expresamente que el importe ad personam que la empresa reconoce a cada trabajador, en concepto de complemento personal por antigüedad resultante del importe que venía percibiendo por el desaparecido complemento de antigüedad será no absorbible ni compensable.

La cuantía de este complemento se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 71 del convenio colectivo.

59. Complemento voluntario o salarial.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada nivel y grupo profesional figura conjuntamente con el complemento de carencia de incentivo en la tabla de los anexos del presente convenio.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

60. Complemento personal por puesto de trabajo.

Es el importe que la empresa reconoce a aquellos trabajadores cuyas condiciones salariales son superiores a las indicadas en las tablas salariales del presente convenio.

La cuantía de este complemento, se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 71 del convenio colectivo. Este complemento no será absorbible ni compensable, salvo en los casos de promoción interna.

61. Prima anual variable individual (PAVI).

Esta prima valora la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio. La compañía abonará la prima anual variable Individual (PAVI) dentro del primer trimestre del año siguiente de su generación.

Fondo máximo anual:

El fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año (prorrataándose los períodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un período inferior a un año) multiplicado por la cuantía asignada por trabajador para cada año de vigencia del convenio.

La cuantía aportada al fondo por trabajador en concepto de Prima Anual Variable Individual será de:

' 650 euros anuales para los años 2018 y 2019.

' 650 euros anuales para el año 2020, más una cuantía no consolidable equivalente a un valor comprendido entre el 0% y el 50% del IPC del año anterior con base en la consecución de los objetivos del negocio fijados por la compañía para el año 2020.

' 650 euros anuales para los años 2021 y 2022, más una cuantía no consolidable equivalente a un valor comprendido entre el 0% y el 40% del IPC del 2020 y 2022, respectivamente, con base en la consecución de los objetivos del negocio fijados por la compañía para los años 2021 y 2022, respectivamente.

Cuantía no consolidable y cumplimiento KPI? s:

La cuantía única anual no consolidable vendrá determinada por el cumplimiento de los indicadores de objetivos del negocio (KPI? s) definidos por la dirección de la compañía aplicados sobre los valores de tablas de plantilla a 31 de diciembre del año de referencia.

Los indicadores y el peso específico de cada uno de ellos son los siguientes:

- ' Coste de manufacturas por vehículo (manufacturing cost per car ? CPU) ? 25%.
- ' Incidentes de garantía por cada mil vehículos (IPTV/Customer quality failure) ? 25%.
- ' Calidad a la primera (DRR) ? 50%.

La consecución de los objetivos de coste de manufacturas por vehículo y garantías generará 1,75 puntos cada mes más 4 puntos si se alcanza el objetivo anual. En el caso del indicador de calidad a la primera, se generarán 3,5 puntos cada mes y 8 puntos más si se alcanza el objetivo anual.

El total de puntos obtenidos en cada uno de los indicadores (objetivos mensuales más objetivo anual), se dividirá entre el número máximo de puntos obtenibles (100) obteniéndose un valor porcentual de consecución de objetivos, que a su vez se multiplicará por:

- ' El valor equivalente al 50% de incremento de IPC real de 2019 para el cálculo del fondo en 2020.
- ' El valor equivalente al 40% de incremento de IPC real de 2020 para el cálculo del fondo en 2021.
- ' El valor equivalente al 40% de incremento de IPC real de 2022 para el cálculo del fondo en 2022.

Dicha cuantía única no consolidable se añadirá al fondo de la prima anual variable individual en cada uno de los años.

La consecución o no de los objetivos anteriormente indicados se valorará de forma separada según cada uno de los indicadores. El cumplimiento por exceso o incumplimiento por defecto de alguno de los objetivos mensuales o anuales no compensará ni penalizará el resto de los objetivos.

Condiciones de aplicación:

- ' Determinación del fondo global de la prima variable: el fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año - prorrateándose los períodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un período inferior al año- multiplicado por la cantidad resultante de la aplicación de los criterios de determinación del fondo explicados anteriormente.
- ' A efectos de abono de la nueva prima variable, se considerará trabajo efectivo los períodos de tiempo que el trabajador permanezca en situación ordinaria de alta en la compañía. Es decir, aquellos empleados que hayan estado en alta en la empresa en períodos inferiores a un año, aportarán al fondo global la parte proporcional a su período de trabajo. En este supuesto se encuentran entre otros: incorporaciones, recontrataciones y reincorporaciones que se produzcan con posterioridad al 1 de enero del año calculado, y empleados afectados por el plan de reestructuración que vean suspendido su contrato de trabajo en virtud de ERE suspensivo con posterioridad al 1 de enero del citado año.
- ' Promociones al colectivo fuera de convenio: aportarán al fondo global la parte proporcional al tiempo que hayan permanecido como personal incluido en convenio. Percibirán individualmente la cantidad correspondiente proporcional a dicho porcentaje de tiempo en aplicación igualmente del resto de reglas.
- ' Reducciones de jornada: aquellos empleados con reducción de jornada percibirán y aportarán al fondo la parte proporcional de la cantidad resultante de la individualización del fondo de prima variable en la prima a recibir por cada empleado cada año según se ha explicado anteriormente, según su porcentaje de reducción de jornada con aplicación igualmente del resto de reglas.
- ' Jubilados parciales: este colectivo percibirá y aportará al fondo global la cantidad equivalente al porcentaje de jornada establecido como prestación efectiva de trabajo en su contrato de jubilación parcial.

Configuración individual de la prima variable:

La individualización del fondo de prima variable en la prima a recibir por cada empleado se determinará de la siguiente manera:

- ' El 50% del fondo se divide entre los empleados elegibles, y la cantidad resultante se abonará en función del porcentaje de presencia efectiva de cada empleado en el año de abono, descontándose a tal efecto todas las ausencias, salvo maternidad/paternidad y accidente laboral. (*1)
- ' El 50% del fondo se atribuirá a cada empleado en función de su evaluación de desempeño. (*2)

(*1).- La incidencia del criterio presencia respecto a la cuantía total individual será de un 50% del valor teórico para una presencia perfecta .

Se calculará un valor teórico por jornada de presencia dividiendo la cantidad teórica a cobrar por empleado por este concepto entre la jornada básica anual del año correspondiente. Dicha cantidad se multiplicará por las jornadas de presencia del empleado para obtener la cantidad a percibir por el criterio presencia .

Aquellos empleados sin ausencia en el año correspondiente, cobrarán íntegra la cantidad resultante del teórico.

(*2).- La incidencia del criterio desempeño respecto a la cuantía total individual será de un 50%, a estos efectos el empleado será evaluado con carácter anual y según los formatos de evaluación individualizados. El resultado de esta evaluación dividido por la nota media obtenida por el grupo de referencia del empleado y multiplicado por la cantidad asignada para el criterio desempeño, es decir, el 50%, dará lugar a la cuantía a percibir por este criterio.

El grupo de referencia será, con carácter general, el de los empleados supervisados y evaluados por un mismo supervisor. Se podrán excepcionar grupos pequeños que la dirección decida agrupar a estos efectos.

Resultado de la evaluación individual

Desempeño individual = x 50% del fondo teórico individual

Resultado del grupo de referencia

Comisión prima anual variable individual:

Se establece una comisión específica de prima variable que quedará formada por representantes de la dirección de la empresa y representantes de las secciones sindicales firmantes del presente convenio. Esta comisión revisará los resultados del sistema actual de la prima anual variable individual (PAVI) y realizará el seguimiento y control de la aplicación de la misma durante la vigencia del presente convenio colectivo.

62. Paga de vacaciones flotantes.

En el caso de que se señalen por la empresa nueve días de disfrute individual de vacaciones flotantes o jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes, el trabajador devengará la cantidad de 115 euros, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario. En caso de que la empresa señale menos de nueve días de vacaciones flotantes o jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes, se abonará la parte proporcional de la paga de vacaciones flotantes considerando que un día completo equivale al número diario de turnos o línea en cada momento.

No todo el personal dentro de convenio se rige por el calendario general de la planta, que es el señalado para producción, pero sí que todo dicho personal cobra la paga de vacaciones flotantes en proporción al número de días de vacaciones flotantes o jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes que se señala, en su caso, en dicho calendario.

La paga de vacaciones se abonará en la cuantía que corresponda, en la liquidación de nómina del mes de diciembre de cada año en curso.

Para los trabajadores a tiempo parcial, se calculará esta paga prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

63. Complemento por nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán, por cada jornada nocturna efectivamente trabajada un complemento por importe de 13,16 euros.

La cuantía de este complemento permanecerá inalterada durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

64. Plus de jefe de equipo.

Es el que perciben con carácter consolidado, los antiguos jefes de equipo y consiste en un 20% sobre su salario base.

65. Plus de coordinador.

El trabajador adscrito al grupo profesional obrero, que sea designado por la empresa como coordinador de un equipo percibirá, con carácter no consolidable, en concepto de este plus un 20% de su salario base por desarrollar adicionalmente a las tareas propias, que con carácter general constituyen el contenido esencial de su puesto de trabajo, las concretas y específicas que para el coordinador de equipo se recogen en su respectiva adenda de coordinador.

Dicha cantidad se abonará única y exclusivamente por día efectivamente trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

La designación del especialista o profesional de oficio como coordinador de equipo será por un plazo indefinido, si bien la empresa, en el uso de sus facultades organizativas y de dirección, podrá revocar dicha designación, momento a partir del cual el trabajador dejará de percibir el plus de coordinador. Para ser nominado como coordinador de equipo se requiere de un período mínimo de permanencia en la empresa de veinticuatro meses.

Se trata de un plus percibido como contraprestación a la realización de una serie de funciones, por tanto tiene la consideración a todos los efectos de concepto salarial no consolidable y en ningún caso de nivel salarial.

66. Plus de puesto D .

Es el plus que percibirá, con carácter no consolidable un trabajador adscrito al colectivo de especialistas que tras haber superado satisfactoriamente el entrenamiento (doce meses) y formación necesarios para desarrollar eficazmente las tareas encomendadas realice sus funciones en aquellos puestos de trabajo a los que se les haya calificado como puestos D . La cuantía de este plus es de 2.237,05 euros/año y dicha cantidad se abonará única y exclusivamente por día efectivamente trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Se trata de un plus percibido como contraprestación a la realización de una serie de funciones; por tanto, tiene la consideración a todos los efectos de concepto salarial no consolidable y en ningún caso de un nivel salarial.

La cuantía de este plus se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 71 del convenio colectivo.

Para determinar en qué puestos se abonará el plus de puesto D se tomará como herramienta de valoración el actual manual de valoración de puestos de especialistas.

No se abonará este plus en el supuesto de que el empleado perciba alguna cantidad en concepto de complemento personal de puesto de trabajo ni a empleados que no tengan un período mínimo de permanencia en la empresa de veinticuatro meses debido a la especial calificación de estos puestos que hace necesario no solo un entrenamiento en el puesto concreto sino también la adquisición de los conocimientos generales, procesos y práctica en los mecanismos de funcionamiento de la empresa.

67. Plus de operario de producción autónomo (OPA).

Percibirán este plus no consolidable los empleados adscritos al colectivo de especialistas que tras haber superado satisfactoriamente el entrenamiento (doce meses) y formación necesarios para desarrollar eficazmente las tareas encomendadas indicadas en el acta de acuerdos para el establecimiento de este plus sean certificados y realicen, adicionalmente al conjunto de tareas que constituyen el contenido esencial de su puesto de trabajo de especialista, tareas adicionales desarrolladas en puestos concretos autorizados y determinados previamente por un catálogo de puestos OPA y relacionadas en la adenda de plus de operario de producción autónomo, que se suscribirá en cada caso.

Se trata de un plus percibido como contraprestación a la realización de una serie de funciones; por tanto, tiene la consideración a todos los efectos de concepto salarial no consolidable y en ningún caso de un nivel salarial.

La cuantía de este plus es de 1.095 euros/año y se abonará única y exclusivamente por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas. La cuantía de este plus, se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 71 del convenio colectivo.

No se abonará este plus en el supuesto de que el empleado perciba alguna cantidad en concepto de complemento personal por puesto de trabajo, ni plus especialista (ESP) puesto D , ni empleados que no tengan un período mínimo de permanencia en la empresa de veinticuatro meses.

Se facilitará a la comisión de valoración de puestos de trabajo información periódica sobre los puestos OPA existentes en cada momento.

68. Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.

El personal cuya jornada semanal le venía exigiendo realizar una jornada normal de trabajo en sábado, domingo o día festivo, percibirá durante dicho día, además de su retribución normal, un plus cuya cuantía por jornada efectiva de trabajo queda fijado en 53,91 euros.

La cuantía de este plus permanecerá inalterada durante toda la vigencia del presente convenio colectivo. No se percibirá este plus cuando la totalidad del tiempo de trabajo en sábado, domingo o festivo tenga la consideración de horas extraordinarias. Al trabajador que prolongue su jornada normal de trabajo sea sábado, domingo o festivo, y por la que percibirá su retribución normal y el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo, se le compensará el tiempo que sobrepase dicha jornada normal como horas extraordinarias, sin que a las mismas se les aplique ni en todo ni en parte el plus establecido en el presente artículo.

Asimismo, tendrán derecho a la percepción del plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, excepcionalmente, los trabajadores que realicen totalmente su jornada de trabajo en el intervalo del viernes noche y sábado mañana, los que conforme al artículo 37 adelanten su jornada de cuarto turno por ser festivo el último día laborable de la semana y los que realicen su jornada en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre.

No tendrán derecho a la percepción del plus de trabajo en sábados, domingos y festivos cuando los trabajos que en situación normal se hacen en dichos días se trasladan a turnos no productivos señalados en virtud de la aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada o de la aplicación de una regulación de empleo.

La excepcional percepción de este plus no desnaturaliza el carácter de día laborable que en nuestra empresa

tiene el viernes.

69. Complemento de calendarios especiales.

Este complemento se percibirá por las jornadas de cuarto turno efectivamente trabajadas en viernes noche, sábado (los tres turnos), domingo mañana y tarde, y el turno de noche anterior al festivo, así como los turnos de mañana y tarde de festivos. Asimismo, se percibirá por las jornadas de cuarto turno adelantadas, conforme al artículo 37, al último día laborable de la semana.

Se acuerda la reducción del complemento por calendarios especiales en 5 pasos proporcionales a todos los empleados que lo venían percibiendo (reducción del 20% en cada uno de los años) durante los cinco años de vigencia del convenio colectivo.

La cuantía de este complemento será por lo tanto de 19,84 euros en 2018, 14,88 euros en 2019, 9,92 euros en 2020 y 4,96 euros en 2021, eliminándose definitivamente en 2022.

70. Plus de distancia.

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 0,19 euros/km durante la vigencia del convenio.

Se considerarán con derecho a percibir este plus exclusivamente aquellos trabajadores que lo vengán percibiendo en esta fecha que justifiquen fehacientemente que en el momento de su contratación por Opel España, S.L.U., tenían, y siguen teniendo actualmente su domicilio en pueblos de la zona para los que no exista servicio de transporte de la empresa.

La dirección de la empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos. El comité de empresa podrá participar en esta función de control.

71. Incrementos y revisiones salariales.

El incremento anual de los salarios de las tablas serán los siguientes:

' Para el año 2018, las tablas salariales quedarán congeladas con los valores de 31 de diciembre de 2017.

' Para los años 2019 y 2020, las tablas salariales se incrementarán en un 50% del IPC real del año anterior, respectivamente.

' Para los años 2021 y 2022, las tablas salariales se incrementarán en un 60% del IPC real del año anterior, respectivamente.

72. Tablas salariales.

Las tablas salariales que se incorporan al presente convenio serán de aplicación desde la fecha de entrada en vigor del mismo, debiendo actualizarse cada año según lo dispuesto en el artículo 71 del presente convenio.

VII. Beneficios y mejoras sociales

73. Beneficios y servicios a los empleados.

Es política de Opel España, S.L.U., prestar especial atención para que todos sus trabajadores disfruten de unos buenos servicios de comedor, suministro de bocadillos, bebidas no alcohólicas y transportes. El comité de empresa participará, conjuntamente con el departamento de personal, en el control, desarrollo y buen funcionamiento de los servicios mencionados.

74. Complemento de la prestación por incapacidad temporal.

A) Complemento:

Opel España, S.L.U, garantiza a los trabajadores en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral durante los cuatro primeros días de baja del año, el 50% del salario de tablas (salario base, complemento voluntario y pagas extraordinarias) y antigüedad, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales.

Opel España, S.L.U, garantiza a los trabajadores en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral desde el cuarto día hasta el decimoquinto, el cobro del 70% del salario de tablas (salario base, complemento voluntario y pagas extraordinarias) y antigüedad, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, condicionado a que el empleado no haya estado en situación de incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores al comienzo de la baja.

Cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o entidad colaboradora estén constituidas por el 60 o 75 por ciento de la base reguladora, Opel España, S.L.U, garantiza a los trabajadores en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, y hasta alcanzar la duración máxima estándar de dicho proceso definida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en su manual de tiempos óptimos de incapacidad

temporal, el cobro del ochenta o noventa por ciento respectivamente del salario de tablas (salario base, complemento voluntario y pagas extraordinarias) y antigüedad, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales. Dicho complemento deberá verse prorrogado en caso de producirse un cambio de diagnóstico que requiriera un mayor tiempo de recuperación.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, del cien por cien (100%) del salario real, a partir del decimosexto día de baja, salvo en caso de hospitalización, en que se percibirá el 100% del salario real desde el primer día (1.º). Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

Queda expresamente excluido del importe del complemento de la prestación por incapacidad temporal el complemento de calendarios especiales.

B) Cobro del complemento:

El cobro mensual del complemento regulado en el apartado anterior estará condicionado al porcentaje mensual de absentismo por incapacidad temporal del conjunto de la planta, el absentismo individual de cada empleado y a la comunicación al centro médico por parte del trabajador de la patología causante de la incapacidad temporal.

' Porcentaje mensual de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) igual o por debajo del objetivo.

El empleado percibirá el 100% del salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, a partir del vigesimoprimer día de incapacidad temporal, siempre que no haya estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

Si el empleado ha estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores, percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A).

' Porcentaje mensual de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) por encima del objetivo.

El empleado percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A), siempre que no hubiera estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

No se abonará ningún complemento si el empleado ha estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

' Porcentaje mensual de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional igual o por debajo del objetivo: 100% del salario real desde el primer día de baja.

' Porcentaje mensual de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional por encima del objetivo: percepción del complemento de acuerdo con el apartado A).

Los porcentajes mensuales de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) establecidos como objetivo son 3,80% durante toda la vigencia del convenio. En el caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los porcentajes mensuales establecidos como objetivo son 0,15%, durante toda la vigencia del convenio.

En todos aquellos casos en que las vacaciones sean reprogramadas, no se abonará el complemento de IT o si este se hubiese abonado se descontará el mismo, los días que coincidan con vacaciones.

C) Suspensión o no abono del complemento:

El derecho al cobro del complemento por incapacidad temporal quedará automáticamente suspendido o no se abonará el mismo día en que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- 1.- Ser declarado en situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.
- 2.- No presentar los documentos necesarios en el departamento correspondiente dentro del plazo establecido.
- 3.- Huelga, siempre que la baja por enfermedad se produzca dentro de los cinco días anteriores al comienzo de la misma, o durante su transcurso, salvo aquellos casos graves que queden acreditados suficientemente.
- 4.- Permiso no retribuido.
- 5.- Vacaciones
- 6.- No cumplir con las obligaciones impuestas por la empresa en esta materia.
- 7.- Cuando el trabajador perciba pago o pagos de acuerdo con la legislación vigente o cualquier otro concepto de la procedencia que fuese que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

8.- No haber comunicado al centro médico la patología causante de la incapacidad temporal.

9.- Cuando haya constancia de abandono de tratamiento recomendado.

10.- Cuando haya un comportamiento inadecuado del trabajador con relación a su proceso de baja, por realización de actividades que perjudiquen su recuperación.

11.- Cuando se supere la duración máxima estándar definida por el INSS en su manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal, salvo casos de cambio de diagnóstico que requieran un mayor tiempo de recuperación o previo dictamen de los servicios médicos de la empresa y sin perjuicio de otras acciones que correspondieran. Los servicios médicos de empresa podrán autorizar, en casos excepcionales, la no retirada del complemento.

12.- Rechazar un puesto de trabajo propuesto por el centro médico acorde a su limitación.

Excepcionalmente, si tras un proceso de incapacidad temporal, el empleado solicita el alta voluntaria para ocupar su puesto u otro acorde a sus limitaciones ofrecido por el centro médico y, tras su reincorporación, sufre una recaída, ese nuevo proceso no computará a efectos de complemento de incapacidad temporal.

El complemento será restablecido sin retroactividad cuando dejen de existir las circunstancias que motivaron su suspensión o no abono.

D) Reconocimiento médico:

Opel España, S.L.U, se reserva el derecho de requerir al perceptor del complemento por incapacidad temporal que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos pertenecientes a la compañía o designados por la misma. El rechazo de/o falta a dichos reconocimientos médicos provocará la extinción del complemento.

Si en el mencionado examen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

E) Cambio de situación:

El trabajador tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la empresa cualquier cambio en su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por incapacidad temporal.

75. Tarjeta de compra en establecimientos comerciales.

La empresa facilitará gratuitamente una tarjeta de comprador a todos los trabajadores para que puedan efectuar sus compras en condiciones más favorables que en un establecimiento apropiado al efecto.

El comité de empresa colaborará con la dirección de la empresa en la selección del establecimiento o establecimientos más convenientes y en el acuerdo de adhesión. La empresa publicará el listado con los establecimientos adheridos.

Si durante la vigencia del presente convenio el comité de empresa propusiera a la dirección de la empresa la asunción por esta de una nueva obligación en sustitución de la aquí pactada y dicha nueva obligación fuera aceptada por Opel España, S.L.U., su cumplimiento se hará, desde luego, en el tiempo y forma que resulte del nuevo pacto.

76. Seguro colectivo de vida.

Opel España, S.L.U., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un seguro de vida que cubre los riesgos de: muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente hasta la edad ordinaria de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social, siempre que no se extinga su relación laboral con Opel España, S.L.U., antes de dicha edad.

Los capitales asegurados, que se verán incrementados conforme al artículo 71 del convenio, son los siguientes:

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma establecida por Opel España, S.L.U., que esta compañía tiene divulgada entre su personal para su conocimiento e información.

En caso de declaración por la Seguridad Social de incapacidad permanente absoluta, el empleado recibirá en ese momento de la compañía de seguros el valor del capital asegurado. Si posteriormente, por mejoría, se reincorporase al puesto de trabajo, quedará obligado a abonar a Opel España, S.L.U., la suma recibida de la compañía de seguros, previamente a su reincorporación a la empresa.

El pago de primas y gastos del contrato del seguro será por cuenta de Opel España, S.L.U.

El seguro de accidentes aquí referido es independiente del seguro obligatorio de accidentes de trabajo.

77. Venta de automóviles y sus recambios.

Opel España, S.L.U., tiene establecida una política para la venta de sus automóviles y recambios a sus trabajadores.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

Durante la vigencia del convenio se estudiará la posibilidad de proporcionar información digital a los empleados respecto a ofertas de ventas de vehículos a empleados.

78. Ayuda a personas con discapacidad.

Se abonará el importe correspondiente a la ayuda a personas con discapacidad por valor de 70 euros/mensuales a los trabajadores que tengan a su cargo, cónyuge o hijo, con discapacidad psíquica o física y que a fecha 31 de diciembre de 2012 ya estuviesen percibiendo esta ayuda.

La ayuda a personas con discapacidad se abonará previa justificación de la situación de discapacidad por el organismo competente. Esta ayuda, en cualquier caso, se regirá por la norma que tiene publicada la empresa.

79. Transporte de la planta de Figueruelas a Zaragoza y viceversa.

Opel España, S.L.U., tiene establecido un servicio de transporte entre la planta de Figueruelas y Zaragoza y viceversa para su utilización por los trabajadores de los turnos de mañana, central, tarde y noche durante su jornada de trabajo.

El mantenimiento de este servicio estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

VIII. Medidas sociales y de empleo

80. Empleo y rejuvenecimiento de la plantilla.

Las partes comparten los objetivos de adecuar la plantilla a las necesidades técnicas y organizativas de cada momento, proceder al rejuvenecimiento de la plantilla y establecer una estructura de costes de personal más competitiva para el futuro.

En línea con estos objetivos, las partes se comprometen a establecer mecanismos para favorecer la salida de los empleados (incluido personal directivo) nacidos en el período comprendido entre el 1 de enero de 1958 y el 31 de diciembre de 1961, siempre que la situación económica de la empresa lo permita y tenga como consecuencia una mejor utilización de los recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas.

A tal fin, en cada uno de los años de vigencia del convenio se estudiará la fórmula o fórmulas más adecuadas para la consecución de estos objetivos, que pueden ser la aplicación del marco legal vigente en cada momento del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, la puesta en marcha de un plan de prejubilaciones, u otras fórmulas que de igual forma contribuyan a los mismos objetivos.

81. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Las partes acuerdan la aplicación de la fórmula del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo para los empleados (incluido personal directivo) nacidos en 1957, con una reducción del tiempo de trabajo del 85% para los empleados nacidos entre el 1 de enero y el 30 de junio de dicho año, y una reducción del 75% para los empleados nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1957.

Para la aplicación del contrato de jubilación parcial, y la contratación de trabajadores mediante el contrato de relevo, se pacta la definición de los siguientes grupos profesionales:

' Grupo profesional obrero: compuesto por especialistas y profesionales de oficio, y aquellos empleados de los niveles 4 y 5 que desempeñen puestos de trabajo de técnico de mantenimiento y almacenero.

' Grupo profesional empleados niveles 4 y 5

Los niveles 4 y 5 del grupo profesional de empleados son los definidos en convenio colectivo, con la única excepción de los empleados que ocupan puestos de almacenero y técnico de mantenimiento.

82. Complemento de incapacidad permanente total.

El programa de complemento de Incapacidad quedará renovado con las condiciones siguientes:

Los empleados a los que les sea reconocida por el organismo oficial correspondiente una incapacidad permanente en el grado de total percibirán un complemento indemnizatorio que compensará sus años de trabajo en la empresa consistente en quince meses de salario bruto de tablas más el complemento personal por puesto de trabajo que perciba el trabajador + seis meses de los mismos conceptos retributivos por el porcentaje de días de trabajo efectivo en los doce meses previos al reconocimiento de la incapacidad.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

El complemento se verá incrementado en un 4% por cada año de edad del empleado por debajo de 55, prorrateándose la cantidad de acuerdo con la edad exacta en la fecha efectiva de la baja, con un máximo de veinticuatro mensualidades. A la inversa, el complemento se reducirá en un 8% por cada año por encima de los 55, de acuerdo con la misma fórmula de cálculo anterior.

En el caso de que el empleado haya instado (directamente o través de la mutua) el procedimiento de revisión de su situación de incapacidad ante el organismo competente en los seis primeros meses de la baja y así lo acredite ante la empresa, verá aumentado este complemento en un 10% si se resuelve antes de los doce meses y un 5% si la resolución es posterior. Si el empleado (directamente o través de la mutua) no lo insta antes de los doce meses, el complemento indemnizatorio se verá reducido en un 5% en aquellos casos en que se resuelva la situación de incapacidad después de los doce primeros meses de baja, y en un 10% si se resuelve después de los dieciocho meses.

Este complemento es incompatible y excluye cualquier otra indemnización derivada del cese de la actividad, incluido el importe del seguro colectivo de vida contemplado en el art. 76 del convenio colectivo.

El empleado deberá aportar a la empresa la resolución de incapacidad permanente total en el plazo de un mes desde la declaración firme y definitiva de la situación para que la empresa proceda al pago de la misma, así como el documento de solicitud de revisión de incapacidad permanente si es beneficiario de los porcentajes adicionales establecidos.

En todos aquellos casos en los que la declaración de IPT se produzca de oficio por parte de la Administración, no procederá el pago de este complemento.

Contrataciones y empleo:

La contratación de nuevos empleados y la aplicación del plan de rejuvenecimiento de plantilla es un objetivo compartido por la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores. Teniendo en cuenta los antecedentes que han derivado en expedientes de suspensión y extinción de contratos de trabajo, y con el objetivo expreso de evitar expedientes de regulación de empleo en los años siguientes, la finalidad declarada de acceso al empleo para nuevos empleados, solo es posible si va acompañado de nuevas condiciones de entrada para futuras contrataciones.

Se acuerda el establecimiento de unos niveles de nuevo ingreso para las contrataciones de empleados que se incorporen a Opel España, S.L.U., a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

La adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requerirá, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación y entrenamiento en el tiempo, en los plazos que más adelante se señalan. Los programas de formación y entrenamiento, que se realizarán tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, se adaptarán a cada grupo y colectivo profesional, y comprenderán el conocimiento de puestos e instalaciones productivas en el área de trabajo, la profundización de conocimientos en la especialidad profesional, y una formación genérica sobre los sistemas de trabajo de Opel España, S.L.U.: trabajo en equipo, sistemas de mantenimiento y calidad, organización y estandarización, seguridad y ergonomía, análisis y resolución de problemas entre otras.

En el contexto del presente acuerdo, la utilización de fórmulas de política activa de empleo que además favorecen el rejuvenecimiento de la plantilla, la reducción de costes estructurales, y, en definitiva, la voluntad concorde de las partes para asegurar la viabilidad de la empresa, justifica que todas las contrataciones que se efectúen a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, se incardinan en los correspondientes niveles de ingreso, al constituir todo lo anteriormente expuesto criterios objetivos y razonables que motivan la diferenciación.

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

Si los trabajadores que actualmente se encuentren en categorías de nuevo ingreso, causaran baja en la empresa por finalización de su contrato temporal, excedencia u otros motivos, y posteriormente fueran recontratados, a efectos de la aplicación de los plazos descritos de formación se consideraría la suma de los períodos acumulados en los que el trabajador haya prestado servicio en la empresa.

Los empleados contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Plan industrial, mantendrán ad personam las tablas salariales y carrera profesional previstas en el 13 convenio colectivo, con consideración al nivel adquirido y el período total acumulado de permanencia en la empresa.

Las partes acuerdan estudiar en 2018 un sistema de progresión profesional de los empleados a los niveles superiores en función de un desarrollo competencial individual que se documente en su evaluación de desempeño anual en relación con los objetivos marcados.

La empresa estudiará la herramienta de la formación profesional Dual siempre que la normativa legal permitiera la acomodación de dicha legislación a los requerimientos económicos y organizativos de la compañía.

84. Plan de igualdad.

Ámbito de aplicación:

Toda la plantilla de Opel España, S.L.U.

Vigencia:

El presente Plan entrará en vigor a la firma del convenio colectivo del que forma parte y, por lo tanto, su vigencia estará vinculada a la del convenio, sin perjuicio de que las acciones que en él se proponen se extiendan más allá, a través de sus cláusulas, con efectos normativos hasta el momento en que se acuerde un nuevo Plan.

Comisión de igualdad:

La comisión de igualdad será el órgano responsable de que se lleven a cabo las acciones de mejora acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Estará compuesta por tantos miembros de la parte social como secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y por igual número de miembros por parte de la representación de la empresa. Esta comisión tendrá carácter permanente como el resto de las comisiones que se reflejan en el convenio.

La comisión de igualdad se reunirá:

? A petición de cualquiera de las partes en el plazo de quince días laborables.

? En el mismo plazo, cuando un trabajador solicite que le sea evaluada una situación de posible discriminación.

? En todo caso, con carácter semestral para seguir el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.

? Los objetivos de la comisión de igualdad serán:

? Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de igualdad.

? Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la LOIEHM a petición del trabajador o de cualquiera de las partes.

? Velar por la correcta aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.

? Elaborar, al final de la vigencia del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos) con posterioridad a la adopción de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad teniendo en cuenta:

' Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

' Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.

' Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

' Grado de consecución de los resultados esperados.

' Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.

' Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Acciones

Acceso al empleo:

La dirección de la compañía adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Opel España, S.L.U.:

' La priorización de las mujeres en la contratación, en igualdad de méritos teóricos y prácticos, al objeto de equiparar gradualmente el peso en la plantilla de ambos sexos.

' Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

' Información a la comisión de igualdad, previa petición, del número de solicitudes recibidas distribuidas por género.

Con el fin de consolidar e incrementar la presencia de mujeres en la fábrica, se establecerá, como medida de acción positiva, que en los contratos que se hagan nuevos, en los que se recurra a la oferta exterior, la empresa se compromete a favorecer la discriminación positiva hacia las mujeres en los colectivos menos representados siempre en igualdad de méritos teóricos y prácticos de los candidatos.

Distribución de la plantilla:

' A través de la comisión de igualdad se plantearán objetivos de presencia en todas las áreas, colectivos y niveles de responsabilidad según la situación de partida, con el objetivo de que las mujeres estén representadas en todas las áreas y colectivos.

' Cuando la contratación vaya dirigida a colectivos o áreas donde el porcentaje de mujeres esté por debajo del porcentaje global del total de la fábrica, se realizarán acciones de promoción dirigidas a mujeres, a través de los canales de selección y contratación.

Formación:

' Durante la vigencia del presente Plan de igualdad se estudiarán acciones formativas, a incluir en el plan de formación, para formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a la plantilla en general y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa: mandos y personal con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como miembros de la comisión de igualdad, comité de empresa y delegados sindicales, con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación.

' Dentro del contenido de los planes de formación se incluirá la explicación del presente Plan de igualdad y sus distintos aspectos de implementación.

' Para dicha formación se podrá acudir a agentes exteriores, especializados en materia de igualdad.

' Durante la vigencia del presente Plan de igualdad, se realizarán campañas de comunicación interna informativas que se acordaran dentro de la comisión de igualdad.

' Se podrán elaborar acciones formativas específicas, a incorporar al plan de formación, para trabajadoras en aquellas áreas o especialidades donde se encuentren subrepresentadas.

Promoción:

' A través de la comisión de igualdad se estudiarán medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de mujeres, a igual perfil y mérito teórico y práctico, en aquellos casos en los que estén subrepresentadas o exista una clara mayoría masculina.

Conciliación de la vida laboral y familiar:

a) Permisos y licencias para conciliar la vida laboral y familiar.

' Se acuerda que el tiempo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica, previsto en el convenio, podrá ser usado para acompañar a hijos menores, o mayores de 18 años con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o discapacitado.

' El permiso por lactancia se establece en once días laborables que podrán disfrutarse a opción del trabajador inmediatamente y de forma consecutiva después de la baja maternal o, de no ser así, en las fechas que se determine, en cualquier caso no más tarde de la fecha en la que el hijo cumpla los nueve meses.

b) Petición de turno fijo/reducción de jornada.

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos podrá solicitar un turno fijo por nacimiento de hijo prematuro o neonato hospitalizado, mientras dure la hospitalización, conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir la rotación de este turno se aplicará el mismo criterio que el establecido en el convenio colectivo para sustituir a los trabajadores que tienen turno fijo por estudios.

La comisión de igualdad estudiará la posible regulación de asignación de turno fijo por cuidado de hijos menores.

c) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad.

El período de suspensión al que se refiere el artículo 48.4 del ET (suspensión del contrato por maternidad/paternidad), así como el que se refiere el art. 48 bis podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial.

d) Excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal.

Se reconocen los derechos formulados en el ET.

e) Protección en el trabajo de la mujer.

Teniendo en cuenta las condiciones fisiológicas y psicológicas especiales que se dan en la mujer en estado de gestación, el servicio médico del departamento de prevención estudiará cada caso de forma individualizada, estableciendo las limitaciones que procedan, con el fin de conseguir la mayor adaptación y seguridad en el trabajo tanto para la mujer embarazada como para el feto, todo ello dentro del marco establecido por la legislación vigente.

El departamento de prevención utilizará como referencia técnica para su actuación en dicha materia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Medidas específicas de actuación contra el acoso sexual y por razón de género.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, a través de la comisión de igualdad, se comprometen a promover y garantizar unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. En este sentido todos los miembros de la empresa y especialmente la comisión de igualdad tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso sexual o por razón de género.

Para ello se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

1. Conceptos.

Acoso sexual: Es 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.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

' No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

' Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

' Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

' Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Adicionalmente la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

' Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

' Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

Tablas salariales

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

ANEXO I

Plan de jubilaciones parciales de Opel España, S.L.U.

(anteriormente General Motors España S.L.U.)

El Plan de jubilaciones parciales de GM España, S.L.U., se encuentra recogido en los siguientes acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores:

- a) Acuerdo de 23 de marzo de 2010.
- b) Acuerdo de 20 de julio de 2011.
- c) Acuerdo de 22 de marzo de 2013.

Todos ellos recogidos en los apartados XII y XIII del convenio colectivo de GM España S.L.U.

1. Acuerdo de 22 de marzo de 2013: Acuerdo colectivo de empresa: Plan jubilaciones parciales de GM España, S.L.U.

Acta de la reunión de la comisión negociadora el 22 de marzo de 2013.

Por la dirección de la empresa Por la representación de los trabajadores

Pedro Escudero Pedro Bona

Arturo Colás Ramón Legarre

Paula Herrero José Carlos Jimeno

Inmaculada García José Juan Arceiz

Paula Marín Martín Gómez

Víctor Alcalde José María Fernando

Gabriel Lecha Francisco Cires

Carlos Iglesias Ana Sánchez

Jaime Hoyos Santiago Arcos

Ignacio Lacuna Cesar Yagües

Ignacio Bueno Juan Pardo

María Gracia Javier Lezcano

En Figueruelas (Zaragoza), siendo las 9:30 horas del día 22 de marzo de 2013, se reúnen las partes arriba citadas en la representación que se indica, para tratar sobre la aplicación del contrato de duración determinada a tiempo parcial (contrato de jubilación parcial) vinculado a un contrato de relevo.

Como medida para favorecer la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, las partes acuerdan incorporar al actual Plan de jubilación parcial de GM España, S.L.U. (acuerdo de 23 de marzo de 2010 y acuerdo de 20 de julio de 2011, ambos recogidos en el XII convenio colectivo de empresa) como continuación y ampliación de este, a los empleados actualmente pertenecientes a la plantilla de GM España S.L.U, nacidos entre el 1 de enero de 1957 y 31 de diciembre de 1957, ambos inclusive.

Asimismo, quedarán incorporados al Plan de jubilación parcial de GM España, S.L.U., los empleados procedentes de la empresa Hewlett Packard que aparecen relacionados en el listado nominal con un asterisco (*), al subrogarse GM España, S.L.U., en sus contratos de trabajo con efectos 23 de marzo de 2013, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como los empleados de GM España, S.L.U., nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957 que en la fecha de la firma de presente acuerdo tengan su contrato de trabajo suspendido y conserven el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Se adjunta al presente acuerdo la relación nominal de empleados afectados.

La aplicación de los citados contratos de jubilación parcial vinculados a un contrato de relevo estará determinada por la permanencia del marco de regulación recogido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, y que la situación económica de la empresa lo haga aconsejable y tenga como consecuencia una mejor utilización de sus recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas. En este caso, la aplicación del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo supondrá un compromiso formal por parte de la empresa con los empleados afectados por el Plan de Jubilación Parcial de GM España, S.L.U., comprendiendo este todos los empleados de GM España, S.L.U., nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957 así como a todos los empleados procedentes de la empresa Hewlett Packard nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957.

El presente acuerdo formará parte del Plan de jubilación parcial de GM España, S.L.U., constituyendo este junto con los acuerdos colectivos de 23 de marzo de 2010 y de 20 de julio de 2011, ambos recogidos en el XII convenio colectivo de empresa, una unidad inseparable.

Incorporación al convenio colectivo

El presente acuerdo se incorporará como anexo al convenio colectivo de GM España, S.L.U., previo trámite y conocimiento de la autoridad laboral, adquiriendo eficacia general.

La comisión negociadora designa a don Pedro Escudero Pueyo para que lleve a cabo todos los trámites necesarios para efectuar el registro del mismo.

Sin más asuntos que tratar, firman la presente como prueba de conformidad.

ANEXO II

Código de conducta de Opel España, S.L.U.

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 empresa.

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 establecen 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, con la excepción de la amonestación verbal, 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 o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

Graduación de faltas:

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

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 veinticuatro 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.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- 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.
- h) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- j) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

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 período 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 esta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasiona 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.
- 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 alterando los registros y controles de entrada o salida del 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) Desempeño del trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas.

l) No observar las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, incluida la no utilización de prendas y equipos de protección obligatorios.

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 seis meses, 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 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, 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 aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasione un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros o pusiese en peligro la seguridad.

f) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

g) La introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en planta.

h) La introducción, tráfico y consumo de drogas tóxicas y estupefacientes.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

m) 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.

n) 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 de trabajo, salvo que sean debidos a abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

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

Conductas derivadas de dependencias:

Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatías, la empresa pone a su disposición el programa de ayuda a empleados (PAE) tal y como se recoge en el artículo 30 del presente convenio colectivo. Siendo voluntaria la incorporación a este programa, la existencia del

mismo no podrá ser utilizada para justificar actitudes o conductas que estén consignadas en este código de conducta.

Sanciones

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

a) Por faltas leves:

? Amonestación verbal.

? Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

? Amonestación por escrito.

? Traslado de puesto de trabajo.

? Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

c) Por faltas muy graves:

? Amonestación por escrito.

? Traslado de puesto de trabajo.

? Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

? Despido.

Prescripción de 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de conductas contempladas en esta norma no es exhaustiva, pudiendo aplicarse a otros casos de incumplimiento contractual no recogidos explícitamente en la norma. En estos casos, este código se aplicaría con criterios de similitud y proporcionalidad. En ningún caso las normas internas de la compañía podrán agravar la calificación de las faltas que aparece en cada apartado.

Las partes acuerdan el presente código de conducta, que entienden de forma expresa como norma más favorable y que sustituye el régimen disciplinario contemplado en la Ordenanza de trabajo para la Industria siderometalúrgica.

ANEXO III

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)