

**CONVENIO COLECTIVO  
2017-2019**

**IVECO**

**IVECO ESPAÑA, S. L.  
Centro de Trabajo de Madrid**

---



## ÍNDICE

<u>Art.</u>		<u>Página</u>
<b>CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....6</b>		
1	Objeto. Ámbito funcional	
2	Ámbito territorial	
3	Ámbito personal	
4	Vigencia. Ámbito temporal	
5	Denuncia	
6	Vinculación a la totalidad	
7	Compensación, absorción y garantías personales	
<b>CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.....9</b>		
8	Clasificación profesional	
9	Clasificación general, Grupos Profesionales y Niveles Salariales	
10	Agrupación de Grupos Profesionales y Niveles Salariales	
11	Enquadramiento en los puestos	
12	Promoción	
13	Formación	
<b>CAPÍTULO III.- MOVILIDAD.....16</b>		
14	Movilidad funcional y Polivalencia	
15	Periodo de adaptación	
<b>CAPÍTULO IV.- PRODUCTIVIDAD.....18</b>		
16	Productividad	
<b>CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y VACACIONES.....23</b>		
17	Jornada	
18	Jornada Industrial para Áreas <i>Manufacturing</i>	
19	Flexibilidad	
20	Flexibilidad individual para Áreas Comerciales y No <i>Manufacturing</i>	
21	Horarios de trabajo	
22	Turno de noche	
23	Calendario laboral	
24	Vacaciones	

25 Control de presencia y permanencia en el puesto de trabajo

**CAPÍTULO VI.- SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES.....36**

26 Ordenación del salario  
27 Salario base  
28 Complementos salariales  
29 Composición del salario  
30 Conceptos no salariales  
31 Incremento salarial  
32 Abono de haberes  
33 Retribución de permisos y salidas  
34 Plus antigüedad  
35 Adecuación salarial del personal con 22 años sin promoción  
36 Plus Jefe de Equipo  
37 Plus formador  
38 Plus nocturno  
39 Prima  
40 Horas extraordinarias  
41 Premio por presencia  
42 Plus de trabajo en día festivo  
43 Gratificaciones  
44 Complemento de enfermedad o accidente no laboral  
45 Complemento de indemnización por accidente de trabajo

**CAPÍTULO VII.- EMPLEO.....47**

46 Contrataciones  
47 Cese previo a la jubilación obligatoria y jubilación parcial anticipada  
48 Invalidez permanente total o absoluta

**CAPÍTULO VIII.- ATENCIONES SOCIALES.....49**

49 Ayuda escolar  
50 Guardería  
51 Anticipos  
52 Transporte Colectivo  
53 Adquisición de productos FCA  
54 Seguro de accidentes  
55 Seguro de vida

**CAPÍTULO IX.- ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL. COMITÉ DE EMPRESA,  
DELEGADOS SINDICALES Y COMISIONES DE TRABAJO.....53**

- 56 El Comité de Empresa
- 57 Las Secciones Sindicales
- 58 Cesiones de Tiempo Sindical

**DISPOSICIONES ADICIONALES.....58**

**DISPOSICIONES SUPLETORIAS.....59**

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....60**

**ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.....61**

**ANEXO II.- ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.....62**

**ANEXO III.- PAGAS POR PRESENCIA.....68**

**ANEXO IV.- PLAN DE IGUALDAD.....69**

**ANEXO V.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL  
TRABAJO.....82**

**ANEXO VI.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O  
MOBBING.....88**

**ANEXO VII.- RECIBO DE NÓMINA.....95**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1.- Objeto. Ámbito funcional.**

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo de la Empresa IVECO ESPAÑA, S.L. en su centro de trabajo ubicado en Madrid, la regulación de las relaciones laborales entre dicha Empresa y los trabajadores de la misma incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas. El presente Convenio Colectivo, se aplicará, por tanto, con preferencia a las demás normas laborales, siempre que ello sea compatible con el principio de jerarquía normativa, y sin afectar a los derechos que el ordenamiento laboral reconoce como indisponibles.

Este Convenio ha sido suscrito entre la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en el centro de trabajo de Madrid.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación para la plantilla afecta al Centro de Trabajo de IVECO ESPAÑA, S. L. en Madrid.

#### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

Están afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla del mencionado centro de trabajo, con excepción de aquellos trabajadores que han adquirido *ad personam*, y en el seno de la política de la Empresa, el grado de *Professional Master*, *Professional Senior* y *Dirigente*, así como los demás trabajadores que deben quedar excluidos en virtud de lo establecido al respecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (altos cargos directivos).

No obstante lo anterior, a este personal excluido del ámbito general del Convenio, les será también de aplicación lo establecido en el Capítulo V, solo a lo referido a jornada de trabajo, vacaciones y calendario, así como lo establecido en los artículos, 44 (complemento de enfermedad o accidente no laboral), artículo 45 (complemento de indemnización por accidente de trabajo), artículo 48 (invalidez permanente total o absoluta), y lo establecido en el Capítulo VIII (atenciones sociales) y Anexo II (código de conducta).

#### **Artículo 4.- Vigencia. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose automáticamente la vigencia del mismo de

año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, formulada en tiempo y forma de conformidad con el artículo siguiente.

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

#### **Artículo 5.- Denuncia.**

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

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

La denuncia deberá formalizarse y comunicarse antes del 1 de octubre del año en que venza el Convenio Colectivo, o alguna de sus posibles prórrogas anuales.

#### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.**

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

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo sus partes signatarias proceder a la completa renegociación del mismo.

#### **Artículo 7.- Compensación, absorción y garantías personales.**

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

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

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

La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Paritaria a la que se alude en el artículo 58.I del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia de los Organismos laborales, administrativos o contenciosos en la materia.



## CAPITULO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

#### **Artículo 8.- Clasificación profesional.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. A este respecto, las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo no suponen, ni limitación a la creación de aquellas profesiones nuevas que la Empresa estime necesarias para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculización a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todos los grupos profesionales que se enumeran.

La definición de los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional no pueden tener carácter taxativo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los trabajadores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

El nivel profesional que corresponda a cada puesto de trabajo se obtendrá mediante la técnica de valoración de puestos, según el manual pactado de valoración aplicable en cada momento para los niveles operacionales. De este análisis se obtendrá la especificación de tareas de cada puesto.

#### **Artículo 9.- Clasificación general. Grupos Profesionales y Niveles Salariales.**

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

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

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

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

- **Grupo Profesional I:** Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia y de manera

subordinada, claramente establecidas y con instrucciones precisas, pudiendo las mismas comportar esfuerzo físico continuo.

- **Grupo Profesional II:** Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas de ejecución autónomas que exijan habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, dentro de un proceso, para lo cual requieren supervisión.
- **Grupo Profesional III:** Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones de complejidad técnica entre superior y media dentro de objetivos globales definidos.
- **Grupo Profesional IV:** Se incluyen en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, teniendo en lo general responsabilidad de mando en sus tareas habituales, y sin que las mismas necesariamente tengan que estar directamente relacionadas con tareas productivas, ejercen funciones que implican una responsabilidad directa en la gestión, organización, y resultados de la Compañía.

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

Se acuerda la división de cada uno de los Grupos Profesionales en los diferentes Niveles Salariales que aparecen en el cuadro comprendido en el Anexo I, así como en la tabla de equivalencias que se incluye en el cuadro del artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 10. Agrupación de Grupos Profesionales y de Niveles Salariales.**

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

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	TIPO*	
Grupo I	Nivel 1	A	O
		B	O
		C	O
	Nivel 2	A	O
		B	O
		C	O
		D	O
		E	O
	Nivel 3	A	O
		B	O
		C	O
		D	E
Grupo II	Nivel 1	A	E
		B	O
		C	O
		D	O
	Nivel 2	A	O
		B	E
		C	E
		D	O
Grupo III	Nivel 1	A	O
		B	E
	Nivel 2	A	E
		B	E
		C	E
		D	E
Grupo IV	Nivel 1	A	E
		B	E
	Nivel 2	A	E
		B	E
		C	E
	Nivel 3	A	E
		B	E

\*O = Operario

\*E = Empleado

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

## **Artículo 11.- Encuadramiento en los puestos.**

El puesto de trabajo constituye la unidad básica sobre la que se asienta la estructura de la organización y se define como el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades profesionales que son desempeñados en cada momento por un trabajador con carácter habitual.

De acuerdo con ello y en función de su diferente grado de importancia dentro de la organización, obtenida mediante su valoración, se determinará la estructura de puestos de la organización. A estos efectos en el Anexo I se establece la tabla de equivalencia y su integración en la Estructura Profesional de Grupos Profesionales y Niveles Salariales establecida.

Todos los puestos de trabajo existentes en la Compañía han de ser susceptibles de análisis mediante la técnica de valoración de puestos, según el manual pactado de valoración, y quedando adscritos a una especificación de tareas. Las dudas o solicitudes de información que pudieran surgir respecto a las mismas, serán tratadas en el seno de la Comisión de Movilidad y Puestos que regula el artículo 55 del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 12.- Promoción.**

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

- Adecuación de disponibles.
- Regularización de grupo y nivel salarial.
- Libre designación por la Dirección.

### **A. Adecuación de disponibles**

El Departamento de RR.HH. cubrirá las vacantes existentes, con personal disponible del mismo grupo y nivel profesional que la plaza a cubrir. Para ello presentará una terna al responsable del Servicio, quien elegirá uno siempre a título de prueba, por un período de tres meses, siendo perceptivo el informe favorable del responsable del servicio y del Departamento de RR.HH. para la ocupación definitiva del puesto vacante por el trabajador en cuestión. Todo ello se hará con conocimiento y participación de la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la Comisión de Puestos y Movilidad.

El Departamento de RR.HH. mantendrá permanentemente actualizado un fichero al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden, y deberá tener en cuenta las condiciones psico-físicas que presente el trabajador a la hora de valorar la idoneidad del mismo.

## **B. Regularización del personal en grupo y nivel salarial**

Durante el proceso de selección para proveer una plaza, no se consolidará el derecho a acceder al grupo y nivel salarial de la misma, no obstante al ocupante interino se le abonarán las diferencias salariales existentes en tablas, entre el nivel que ostente y el del puesto de trabajo ocupado.

Quienes consoliden la retribución por desempeñar el puesto durante 7 meses ininterrumpidos, tendrán derecho a que la Comisión Paritaria les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, su derecho a alinearse en el grupo y nivel salarial correspondiente.

El único documento válido para la comprobación del tiempo desempeñando el puesto, es el parte de traslado con el visto bueno del Departamento de RR.HH.

En caso de que exista personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de un nivel o grupo profesional superior según la correspondiente valoración, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo podrá elevar propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

Para la consolidación de la promoción, el tiempo invertido en período de adaptación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los 4 meses.

Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio al efecto de retroactividad, solamente será válida la fecha de reclamación por escrito del interesado o la del parte de traslado del Servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

## **C. Libre designación por la Dirección**

Serán de libre designación por la Dirección de la Empresa los puestos a cubrir a partir del Grupo I Nivel 3.

Para aquellos casos en los que se considere necesario la utilización de un método interno de selección, por existir personal que pudiera considerarse válido para cubrir el puesto en cuestión en el seno de la Empresa, se priorizará la utilización de la prueba de aptitud de dinámica grupal, en la que se valorarán las actitudes y competencias de los aspirantes, siendo necesario que la Comisión de Movilidad esté informada de ello.

Toda selección de personal llevada a cabo se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador, y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades que imponen la Carta Magna y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **Artículo 13.- Formación.**

Los firmantes entienden que el desarrollo de las personas es un factor clave de competitividad para alcanzar la excelencia en un mercado en el que la evolución de los procesos productivos requiere unos conocimientos sólidos del producto, así como una actualización continua de todo el equipo humano, desde los trabajadores con mayor cualificación y nivel profesional, hasta los técnicos y operarios. Por ello, el desarrollo de las competencias de las personas constituye el requisito fundamental de la Empresa en cuanto a la Formación de sus trabajadores.

La Empresa tiene como principal objetivo desde el punto de vista formativo, instaurar un sistema permanente de desarrollo de las competencias de las personas, basado en:

- La evolución continua de los *gap* de competencias, entendiendo que los mismos son la diferencia entre la formación requerida para el desempeño del puesto y la actual.
- La definición de modalidades formativas para colmar dichos *gap*.
- La gestión de recorridos de aprendizaje adecuados a cada perfil profesional.

Asimismo se impartirá formación de carácter:

- Permanente: la Empresa establecerá en el plan anual de formación los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías, y proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, tanto teórica como práctica, especialmente al inicio de la relación laboral.
- Específica: Respecto a la formación específica que se impartirá en la Empresa, los firmantes pactan que la misma pueda impartirse con carácter voluntario fuera de jornada. En caso de que la misma sea referida a lanzamiento de nuevos modelos, pre series y prototipos esta formación se podrá impartir fuera de jornada con un preaviso mínimo de siete días, abonándose en este caso el transporte y corriendo la manutención a cargo de la Empresa, pudiendo el trabajador optar, no obstante, por el descuento del equivalente de horas de su bolsa en caso de que en la misma tuviera saldo negativo, renunciando al abono.

La formación realizada en horas de trabajo será obligatoria, y se abonará igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual, abonándose la prima.

La Empresa entregará anualmente información a la Representación Legal de los Trabajadores de los planes de formación que pretenda impartir en todas las áreas de la Empresa, entregándose además un resumen a final de año de la formación efectivamente impartida.

## CAPITULO III

### MOVILIDAD

#### **Artículo 14.- Movilidad Funcional y Polivalencia.**

##### **A. Definición de Movilidad Funcional**

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

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

Cuando la movilidad funcional se produzca entre Áreas distintas, y en función de la nueva Organización *World Class Manufacturing*, ha de ir ligada a una formación práctica adecuada al puesto de trabajo que tenga como objetivo lograr la polivalencia de los trabajadores, y una mayor eficiencia para la Empresa, rigiéndose la misma en función del cuadro de polivalencia y de las necesidades organizativas, las cuales vendrán determinadas por la aplicación de un sistema de competencias, de lo cual se habrá de informar a la Comisión de Movilidad.

##### **B. Definición de Polivalencia**

Es entendida por los firmantes como la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo, que por lo general, han de ser equivalentes y, en todo caso, dentro de un mismo grupo profesional.

Si bien la polivalencia no genera automáticamente un plus para el trabajador con la capacidad para realizar diferentes funciones, dichos trabajadores serán los que, en función de sus competencias y de su capacidad para desarrollar las tareas, ocupen las vacantes que se produzcan en los puestos para los que estén capacitados.

Se considera que un operario es polivalente cuando cumpla los parámetros establecidos en la matriz de polivalencia (3x3x3) de su Área o Unidad Operativa, en la cual deberá estar expuesta como indicador mensual.

### **Artículo 15.- Periodo de adaptación.**

El período de adaptación del que dispondrá el trabajador al incorporarse a un nuevo puesto de trabajo variará en función de la dificultad de las tareas a realizar en el puesto en cuestión. El trabajador debe recibir la formación adecuada para desarrollar su puesto con garantías de seguridad y calidad.

La duración orientativa del periodo de adaptación será de quince días laborables durante el cual recibirá la formación necesaria, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se pueda pactar con carácter específico, teniendo además la Comisión de Puestos y Movilidad potestad para ampliar dicho periodo.

Durante el período de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena ni en el promedio de Fábrica. A efectos de pago, se abonarán las horas de adaptación a la prima promedio alcanzada por el trabajador en el último trimestre.



## CAPITULO IV

### PRODUCTIVIDAD

#### **Artículo 16.- Productividad.**

##### **A. Objetivos de productividad:**

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

Los objetivos a alcanzar son:

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

Instrumentos básicos para ello son:

- Inversiones (nuevas tecnologías).
- Adecuar racionalmente la estructura.

##### **B. Escala de actividad:**

Con la introducción del nuevo sistema ERGO UAS y con la finalidad de unificar la escala de actividad con las demás fábricas del Grupo IVECO, todos aquellos análisis que se efectúen con este sistema utilizarán la escala MTM. Los tiempos que resulten de este análisis se tomarán como actividad media MTM 100, no pudiéndose superar en, ningún caso, picos de actividad a 120 MTM.

##### **C. Clasificación de tiempos:**

###### C.1.- Tiempos Estimados:

- ❖ Definición de Tiempos Estimados: se consideran Tiempos Estimados aquellos que se establecen en los casos de introducción o modificación de productos, métodos y procesos, sin haberse efectuado su medición.
- ❖ Aplicación de Tiempos Estimados: Las estimaciones o tiempos provisionales se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.
- ❖ Duración de Tiempos Estimados: La duración de estos tiempos será de un año máximo sin perjuicio de que en ciertos supuestos tengan una duración

inferior, en cuyo caso se señalará por Ingeniería, previamente a su fijación, la duración de los mismos. Una vez transcurrido este período de tiempo, los tiempos pasarán a tiempos definitivos, salvo decisión en contra de la Comisión Paritaria.

C.2.- Tiempos Definitivos: se considerarán Tiempos Definitivos aquellos que se establezcan una vez que hayan sido analizados incluyendo las herramientas y materiales necesarios.

#### **D. Sistemas de análisis de tiempos:**

D.1.- Datos Normalizados (DATN) y UAS: son procedimientos que analizan cualquier operación basándose en los movimientos necesarios para ejecutarla, asignando a cada movimiento un tiempo tipo predeterminado, que se define por la índole del movimiento y las condiciones en que se efectúa. DATN y UAS están basados en el sistema MTM1, creando secuencias de movimientos básicos.

D.2.- ERGO-UAS: las principales ventajas de ERGO-UAS son:

- Vínculo directo con la ergonomía.
- Representa un estándar internacional, ya que es el sistema MTM más difundido en el mundo con resultados similares a los obtenidos mediante el sistema DATN.
- Se trata de un sistema desarrollado para planificar el método desde la primera fase de su evolución.
- Es sencillo de aprender y utilizar.
- Desarrollado por el sector automovilístico.

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

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

- Características de la postura.
- Acciones de fuerza.
- Movimiento de las cargas.

- Acciones de alta frecuencia y baja carga del miembro superior.
- Factores complementarios.

**D.3.- Examen cronométrico:** el análisis se realiza en el puesto de trabajo, por personal técnico especializado, leyendo en un cronómetro los tiempos utilizados por el trabajador en cada uno de los elementos de operación y observando la actividad de ejecución.

El estudio de los tiempos se repite con el número de tomas necesarias para determinar correctamente el tiempo del ciclo, distinguiendo además el tipo de trabajo y las exigencias del mismo. El examen de la actividad lo recoge durante el análisis el cronometrador, basándose en la experiencia adquirida. En esta etapa intervienen las áreas designadas por la Empresa para el examen, con la presencia de los representantes legales de los trabajadores previamente informados.

#### **E. Procedimientos de Medición y Modificación de Tiempos:**

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

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

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

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

En esta etapa intervienen las áreas designadas por la Empresa para el estudio, con la presencia de los Representantes Legales de los Trabajadores de este Convenio Colectivo, los cuales habrán de ser previamente informados.

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

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

E.2.- Etapa de aplicación de métodos: una vez que haya concluido la etapa de estudio, se darán por parte del Responsable del Grupo Integrado, o por persona por él designada, instrucciones concretas, información y formación suficiente al operario, el cual habrá de ser informado del proceso completo mediante el medio o soporte existente (hoja de instrucciones, terminal informático, etc.).

Asimismo se dará oportuna información a la Representación Legal de los Trabajadores de este Convenio Colectivo, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

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

#### **F. Suplemento por descanso y fatiga:**

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

En función de las necesidades productivas y del análisis que realice al efecto el Departamento de *Work Analysis*, se podrán establecer uno, dos o tres descansos por cada turno de trabajo. Cada vez que sea necesario modificar el régimen de descansos, lo cual se podrá hacer para todo el centro de trabajo o por áreas productivas, será necesario acuerdo previo con la Representación Legal de los Trabajadores.

Para el caso de que exista un único descanso en cada turno de trabajo, el mismo se seguirá rigiendo por los siguientes horarios:

<b>TURNO DE TRABAJO</b>	<b>HORARIO DE DESCANSO</b>
TURNO DE MAÑANA	De 10:00 a 10:15 horas
TURNO DE TARDE	De 19:00 a 19:15 horas
TURNO DE NOCHE	De 02:00 a 02:15 horas

## CAPÍTULO V

### JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y VACACIONES

#### **Artículo 17.- Jornada.**

La jornada ordinaria individual de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será, con carácter general de 1.704 horas, repartida en 213 días laborables a nivel individual.

Para las Áreas No *Manufacturing* el calendario laboral será de 218 días, de los cuales 5 días serán de libranza individual, pactándose los mismos en el calendario laboral que anualmente se elaborará entre la Dirección de la Compañía y la Representación Legal de los Trabajadores.

Para el Área *Manufacturing* Madrid el calendario laboral será de 216 días, de los cuales 3 días serán de libranza colectiva, pactándose los mismos en el calendario laboral que anualmente se elaborará entre la Dirección de la Compañía y la Representación Legal de los Trabajadores.

#### **Artículo 18.- Jornada Industrial para Áreas *Manufacturing*.**

Se establece la posibilidad de una jornada industrial en el Área *Manufacturing* de 224 días de trabajo efectivo, y podrá convocarse para las siguientes actividades:

- Inventario, especialmente el de fin de año.
- Recepción y descarga de materiales
- Acabado, Completado, Entrega, Revisión y Verificación Final de Vehículos.
- Adecuación vehículos a necesidades de clientes (*Refurbishing* y *Near Plant*).
- Mantenimiento
- Actividades de arranque en Área de Pintura

Teniendo en cuenta que las necesidades de personal en jornadas no laborables se cubrirán prioritariamente con personal voluntario, de su área o de cualquier otra, siempre y cuando su profesión y competencias sea compatible con la función a realizar, la normativa general para determinar los días de descanso en jornada industrial ordinaria será la siguiente:

1. En el calendario laboral se acordarán los días de jornada industrial, que serán festivos para todo el personal, excepto para aquellos que realizando las funciones antes mencionadas, su mando les comunique que es laborable con al menos 30 días de antelación al día afectado, o periodo inferior en caso de que medie acuerdo expreso con la Representación Legal de los Trabajadores. La mencionada comunicación a los trabajadores afectados habrá de realizarse de forma escrita e individualizada.

2. Una vez comunicado por el mando que el día en cuestión es laborable, el trabajador comunicará el día que desea librar, teniendo en cuenta que debe preavisar a su responsable directo con un plazo mínimo de 30 días de antelación. La comunicación del día a librar por parte del trabajador se podrá realizar por escrito. En caso de que en la misma línea o sección, la petición de libranza de los trabajadores con derecho a descanso, perjudique la actividad productiva, la adjudicación de la libranza se realizará en función de la antigüedad en la Empresa, y hasta el número de trabajadores que garantice la producción, bajo un criterio de rotación y reparto equitativo.
3. El trabajador que deba asistir a su puesto de trabajo por estar encuadrado en el turno de trabajo afectado por la jornada industrial convocada al efecto, tendrá los mismos derechos de ausencia legalmente previstos para el resto de días laborables.

Además, la jornada industrial a la que se hace referencia en el presente artículo podrá ser declarada como flexibilidad obligatoria en tantos turnos de trabajo como estén programados el resto de los días de la semana en cuestión, aplicándose las normas de convocatoria, compensación y abono que vienen establecidos en el artículo 19.C del presente Convenio Colectivo.

Todo trabajador que acuda a trabajar en jornada industrial regulará sus condiciones de abono y/o libranza conforme a lo establecido en el presente artículo, salvo que en su área se haya convocado flexibilidad obligatoria conforme a lo pactado en el artículo 19.

## **Artículo 19.- Flexibilidad.**

### **A. Definición de flexibilidad**

Se define la flexibilidad como una herramienta válida para gestionar los picos de demanda y producción, así como las situaciones sobrevenidas que puedan condicionar los planes productivos y dar mayor estabilidad al empleo.

Asimismo, y ante la necesidad de enfrentar y superar los ciclos económicos, los signatarios del presente Convenio Colectivo manifiestan estar de acuerdo en incrementar la capacidad productiva del Centro de Trabajo, y las herramientas de flexibilidad, la cual entienden los firmantes como la capacidad de la Empresa y sus trabajadores para adaptarse a los cambios del mercado sin necesidad de realizar despidos y/o contrataciones temporales, y manteniendo en todo momento la competitividad de la Empresa.

Las partes podrán negociar la modificación de esta cláusula de flexibilidad en caso de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las necesidades productivas requieran un régimen diferente al pactado. Los acuerdos alcanzados al respecto por los firmantes tendrán carácter vinculante y serán de aplicación general.

El valor pactado para la hora de flexibilidad es de 19,49 €.

Los complemento equivalente al 50% del valor de la hora extra, al que hace referencia el presente artículo, se calculará excluyendo la prima. Para todos los trabajadores del Grupo I Nivel 2, el valor de los complementos de flexibilidad pactados en el presente artículo, serán como mínimo los valores establecidos para el Grupo I Nivel 2E.

Cada trabajador a nivel individual no podrá realizar anualmente más de 200 horas obligatorias de flexibilidad positiva.

### **B. Bolsa de horas individual**

Existirá una única bolsa de horas para cada trabajador, la cual incluirá las prolongaciones, jornadas a más y jornadas a menos que realice el trabajador en su calendario ordinario de trabajo a nivel individual. La gestión de esta bolsa de horas será a nivel individual para cada trabajador, independientemente de que este sea operario directo, indirecto o empleado.

La bolsa de horas individual partirá con los saldos acumulados en la fecha de la firma del Convenio. Los créditos podrán ser liquidados económicamente a solicitud del trabajador, renunciando automáticamente al derecho de libranza.

Todos los trabajadores sin débito de horas que realicen horas de flexibilidad positiva debidamente comunicada en el Rolling productivo, acumularán las primeras 40 horas en una bolsa positiva de crédito horario, percibiendo el complemento de flexibilidad (50% del valor de la hora extra). Dicho crédito de horas quedará a disposición de la Compañía para posterior libranza en jornadas de parada productiva, sin vencimiento temporal.

Además, todos los trabajadores que tengan horas de débito en favor de la Compañía, y prolonguen su jornada de trabajo, compensarán el crédito negativo con abono del complemento señalado en el párrafo anterior hasta la liquidación del saldo deudor de horas. Solo cuando se haya liquidado el saldo negativo, podrán optar por el abono de las horas de prolongación en la manera y al precio indicado en el presente artículo. Además la Empresa correrá con los gastos de transporte y no cobrará el servicio de comedor al trabajador en caso de que haya dicho servicio.

### **C. Flexibilidad ordinaria de carácter obligatorio**

Podrán declararse jornadas de flexibilidad ordinaria obligatoria en turno de mañana hasta un máximo de 18 sábados al año a nivel individual por cada turno de trabajo, siempre que los mismos no sean festivos, o formen parte de un puente (por encontrarse en el calendario después de un viernes declarado festivo, o con anterioridad a un lunes declarado festivo). Asimismo se podrá declarar flexibilidad ordinaria obligatoria los restantes días que en calendario laboral aparezcan señalados como no laborables, salvo los que sean festivos o formen parte de un puente por ir precedido o a continuación de un día festivo. En ningún caso se podrá convocar flexibilidad obligatoria los días 24 y 31 de diciembre, ni los 3 días señalados en el calendario anual como libranza colectiva. En



cualquier caso, no será obligatoria la asistencia en dos sábados en turno de mañana consecutivos.

Asimismo, se podrá declarar media hora de flexibilidad diaria para cada turno de trabajo de mañana y tarde de lunes a viernes como prolongación de jornada de carácter colectivo, al comienzo o a la finalización del mismo.

En cualquier caso la flexibilidad ha de haber sido comunicada a la Comisión de Producción en el PO (*Rolling*) que se entregará antes de la finalización del mes anterior, teniendo en cuenta que se debe respetar un preaviso mínimo de 5 días naturales para convocar el primer sábado de flexibilidad del mes.

El abono, en cualquier caso, será conforme a las siguientes normas:

C.1.- Sin débito de horas en su bolsa individual, el trabajador podrá elegir entre:

- ❖ Percibir un complemento de flexibilidad equivalente al 50% del complemento del valor de la hora extra y acumular las horas para posterior libranza, pudiendo el trabajador elegir la jornada en la que disfrutará de las horas de crédito.
- ❖ Percibir 19,49 € por cada hora trabajada.

C.2.- Con horas de débito en la bolsa de horas individual, el trabajador compensará las horas 1x1 y cobrará un complemento de flexibilidad equivalente al 50% del complemento del valor de la hora extra por cada hora recuperada.

#### **D. Convocatoria de las medidas de flexibilidad a comunicar en el PO (*Rolling*)**

Las medidas de flexibilidad que se pactan en el presente artículo son las siguientes:

- ❖ Sábados en turno de mañana.
- ❖ Prolongaciones colectivas de lunes a viernes.
- ❖ Flexibilidad en las jornadas industriales del mes en cuestión, si la hubiera.

Las medidas de flexibilidad mencionadas en el presente artículo podrán ser programadas por áreas homogéneas, debiendo ser comunicadas en la Comisión de Producción en la que se informará de la previsión de PO (*Rolling*).

En caso de que sea necesario, modificar el *Rolling* previamente comunicado, siempre que la modificación no se deba a circunstancias excepcionales, y se trate de jornadas productivas previstas de lunes a viernes, la comunicación de dicha modificación se ha de realizar con una antelación mínima de 3 días naturales a la jornada convocada, ya que de lo contrario, a los trabajadores afectados se les descontarán 4 horas de su bolsa negativa de flexibilidad (si las hubiere), sin que, en ningún caso, se pongan horas positivas.

### **E. Flexibilidad negativa por parada productiva motivada por situaciones excepcionales**

Para situaciones no previsibles, ajenas a la organización interna de la Compañía, que impidan realizar la producción programada con normalidad, podrá cesar la actividad previa comunicación a la Comisión de Producción. En caso de que las causas excepcionales se deban a condiciones climatológicas adversas, o cualquier otra situación ajena a la actividad de la Empresa, no operará el régimen de penalizaciones establecido en el apartado F del presente artículo.

Al tratarse de situaciones excepcionales, la recuperación de las mismas no computará sobre los límites señalados para la bolsa individual.

### **F. Desconvocatoria de jornadas productivas**

La desconvocatoria de jornadas productivas habrá de ser siempre comunicada previamente a la Comisión de Producción, operando, no obstante, el siguiente régimen de penalizaciones:

F.1.- Si la desconvocatoria de la jornada en cuestión se refiere a sábados se ha de realizar el lunes de la semana en cuestión, mientras que si se refiere a jornadas no laborables se hará con un mínimo de 4 días de antelación, ya que de lo contrario las horas desconvocadas se descontarán igualmente de la bolsa de débito de los trabajadores afectados, en caso de que los trabajadores tengan saldo de horas negativo. Si los trabajadores no tienen bolsa de horas de débito en su bolsa individual, las horas desconvocadas se computarán como haber en la bolsa positiva de los trabajadores.

F.2.- En caso de que la desconvocatoria se refiera a jornadas productivas previstas de lunes a viernes, se ha de realizar con una antelación mínima de 3 días hábiles a la jornada desconvocada, ya que de lo contrario las 8 primeras horas desconvocadas en un mismo periodo, no computarán en la bolsa de débito de los trabajadores.

## **Artículo 20.- Flexibilidad Individual para Áreas Comerciales y no *Manufacturing*.**

Ante la necesidad de realizar tareas de soporte a clientes internos y externos en áreas comerciales y demás *Áreas No Manufacturing*, se podrá convocar, si fuese necesario, un servicio mínimo de flexibilidad individual en jornadas no consideradas laborables en el calendario anual (218 días).

2La finalidad será garantizar en dichas áreas el servicio de soporte adecuado y necesario, debiendo ser informados los trabajadores afectados en el mes anterior, operando el límite máximo individual de 200 horas anuales.

El abono de estas jornadas deberá realizarse conforme a las siguientes normas:

A. Sin débito de horas en su bolsa individual, el trabajador podrá elegir entre:

- ❖ Percibir el complemento de flexibilidad equivalente al 50% del complemento del valor de la hora extra y acumular las horas para posterior libranza, pudiendo el trabajador elegir la jornada en la que disfrutará de las horas de crédito.
- ❖ Percibir 19,49 € por cada hora trabajada.

B. Con horas de débito en la bolsa de horas individual El trabajador compensará las horas 1x1 y cobrará el 50% del complemento del valor de la hora extra por cada hora recuperada.

Los trabajadores de estas áreas dispondrán de la posibilidad de utilizar una bolsa para cambio de horas con el máximo de 6 horas mensuales no acumulables, cuya utilización requiere autorización previa del responsable del área en cuestión y recuperación obligatoria en el plazo máximo de 30 días naturales.

## **Artículo 21- Horarios de trabajo.**

### **A. Turno de Jornada Continua**

Es la jornada habitual para los operarios y demás trabajadores que la Empresa determine que están afectados por tareas de producción, tanto directa como indirecta, siempre y cuando no hayan sido encuadrados en alguno de los otros regímenes de jornada y turnos existentes en la Empresa.

Los horarios que se pactan para la jornada continua son:

<b>TURNO DE JORNADA CONTINUA</b>	<b>HORARIO</b>	<b>DURACIÓN</b>
TURNO DE MAÑANA	De 07:00 a 15:00 horas	8 horas
TURNO DE TARDE	De 15:00 a 23:00 horas	8 horas
TURNO DE NOCHE	De 23:00 a 7:00 horas	8 horas

En caso de superarse de manera estructural la capacidad productiva de trabajo del establecimiento, se podrá establecer un sistema de corretornos de 18 turnos semanales para permitir la apertura del establecimiento seis días semanales, respetándose, en todo caso, los límites de jornada individual establecidos en el presente acuerdo.

### **B. Turno de Jornada Partida**

La jornada partida es la que habitualmente realizan de lunes a viernes los empleados y mandos que, a criterio de la Empresa, precisan de un horario de trabajo coincidente con los habituales para tareas técnicas, gestiones administrativas y financieras. Será, por

tanto, de aplicación en las áreas comerciales y demás áreas de *staff*, así como en el Área *Manufacturing* Madrid.

Los operarios podrán ser encuadrados en este turno si existen criterios técnicos que así lo aconsejen, en función de las actividades propias del puesto de trabajo que ocupan.

<b>TURNOS DE JORNADA PARTIDA</b>
De lunes a viernes, de 8:00 a 16:45 horas *
De lunes a jueves, de 8:00 a 17:15 horas y viernes de 8:00 a 14:00 horas *

*\* Con interrupción de 45 minutos para comida*

En días productivos, el coste de la manutención para los trabajadores en jornada partida o jornada especial será con cargo a la Empresa.

Los empleados de las áreas comerciales y demás áreas afines podrán, de acuerdo con su responsable, acogerse al horario anteriormente establecido, siempre que se garantice un servicio adecuado a los clientes y concesionarios.

Flexibilidad para la incorporación al puesto de trabajo de los empleados: en todos los casos, los trabajadores encuadrados en estos horarios, dispondrán, siempre que su actividad lo permita, de 2 horas de flexibilidad diaria para la entrada respecto al horario establecido, debiendo compensar el tiempo de retraso, con la correspondiente prolongación de jornada en la salida.

### **C. Turno de Jornada Especial**

Este horario se aplicará a aquellos trabajadores que para mejor organización de sus actividades requieran presencia en alguno de los siguientes tramos horario:

<b>TURNOS DE JORNADA ESPECIAL</b>
De 06:00 a 14:00 horas
De 10:00 a 18:45 horas *

*\* Con 45 minutos para comida*

En estos casos la Empresa correrá con los gastos de transporte de los trabajadores encuadrados en estos horarios si han sido encuadrados en alguno de los turnos especiales por necesidades de la Empresa.

### **D. Turno de Jornada Especial para actividades de guardia**

Se aplicará este turno de trabajo especial a aquellos trabajadores de cualquier grupo profesional que trabajan en Áreas del centro de trabajo que por sus circunstancias y tipo de trabajo requieran que su personal se encuentre sujeto a un turno de libranza en días distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por rigurosos turnos y de acuerdo entre ellos y la Empresa (vigilancia, bomberos, etc.).

## **E. Turno de Jornada Especial de Acabado de Vehículos**

Como medida para evitar la descompensación de necesidad de horas productivas que, por acumulación de tareas, se producen habitualmente en determinadas áreas productivas para tareas de Revisión, Acabado, Completado y Entrega de Vehículos, se establece un turno de jornada estructural el cual se articula de la siguiente manera:

Los trabajadores asignados a este turno serán los que, entre aquellos a los que la Empresa se lo proponga, voluntariamente acepten ser encuadrados en el mencionado turno de jornada especial, por lo que pasarán a trabajar de acuerdo a las siguientes condiciones:

La jornada ordinaria en cómputo semanal de estos trabajadores será de 40 horas semanales.

El horario de trabajo en las áreas afectadas por este turno de jornada especial será de 12 horas diarias los sábados y domingos en horario de 07:00 a 19:00 horas, y de 8 horas diarias durante los dos días de esa misma semana que resulten necesarios para completar las 40 horas semanales que en cómputo anual les corresponde trabajar en función de lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores afectados por este turno de jornada mantenida percibirán un complemento como "plus de turnicidad" de 75 € por cada sábado o domingo en el que deban trabajar, compensación que incluye la manutención. A ello habrá que añadir 5 € en caso de que no haya servicio de transporte en la jornada en cuestión.

Todos los trabajadores encuadrados en este turno tendrán el derecho a librar alguno de los fines de semana del mes en curso, por lo que, en la misma en la que vayan a disfrutar del fin de semana de libranza, deberán trabajar las 40 horas de lunes a viernes, en el turno que se le indique.

Durante las jornadas que estos trabajadores deben realizar entre semana, quedarán afectados por el régimen de turnos (mañana, tarde y noche) que pudiera existir en el área.

### **Artículo 22.- Turno de noche.**

Las tareas en turno de noche se realizarán prioritariamente desde las 23:00 horas del domingo hasta las 07:00 horas del viernes. La hora de trabajo efectivo de 23:00 a 00:00 horas del domingo se abonará al valor de 7,14 €.

No obstante, y en tanto que la actividad productiva continúe realizándose en uno o dos turnos productivos (mañana y tarde), el turno de noche se podrá configurar de tal manera que los trabajadores de las Areas de Entrega y *PDI*, así como Mantenimiento y Logística, que realicen actividades de revisión final de vehículos, completado y entrega afectos al mismo comiencen la semana laboral el lunes a las 23:00 horas y finalicen el sábado a las 07:00 horas, priorizando con trabajadores voluntarios si ello fuera posible. En este caso

percibirán una compensación económica de 7,14 € por cada una de las horas realizadas entre las 0:00 y las 07:00 horas del sábado.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y exclusivamente cuando la actividad productiva se realice en uno o dos turnos, se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por cada jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados por el trabajador como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando. La acumulación de 20 minutos por cada jornada completa en turno de noche dejará de estar vigente en el momento en que la Planta en su totalidad realice la actividad productiva en régimen de 3 turnos. A opción del trabajador, se podrá compensar económicamente el tiempo acumulado al valor equivalente a su grupo profesional y nivel salarial, calculado en valores de salario nocturno.

En caso de saturarse la capacidad productiva de la Planta, pasándose a trabajar en tres turnos (mañana, tarde y noche), se reunirá la Comisión que corresponda para determinar las condiciones laborales para el turno de noche.

### **Artículo 23.- Calendario laboral.**

Los calendarios laborales serán elaborados, de común acuerdo y con carácter anual entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, debiendo concluirse, si ello fuera posible, con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

#### **A. Área Comercial y resto de Áreas no *Manufacturing***

En el área comercial, y aquellas otras áreas no *Manufacturing*, se elaborará un calendario laboral de 218 días teóricos, de los cuales 5 quedarán para libranza individual, teniendo en cuenta además que, posteriormente a la firma del calendario general, se organizará la asistencia en estas áreas de manera que se garantice el servicio y asistencia a los clientes, tanto internos como externos, en las mencionadas jornadas no consideradas laborables que requieran presencia en estas áreas a nivel individual.

La finalidad será garantizar en dichas áreas el servicio de soporte adecuado y necesario, debiendo ser informados los trabajadores afectados en el mes anterior, y se priorizará siempre para la cobertura de las actividades necesarias en las señaladas fechas con personal voluntario y rotativo, con la aprobación del responsable de Recursos Humanos.

#### **B. Área *Manufacturing***

En el Área *Manufacturing*, el calendario laboral recogerá 216 jornadas hábiles, entre las cuales se señalarán 3 de ellas como libranza colectiva. Una vez firmado el calendario laboral, ambas partes podrán trasladar tres días laborables desde el primer al segundo semestre natural, de acuerdo con las reglas siguientes:

- La determinación de los días trasladables se efectuará atendiendo a las necesidades de producción de la Empresa y de acuerdo con los criterios que ésta establezca, oída la Representación de los Trabajadores.
- El traslado no podrá en ningún caso afectar a períodos de vacaciones estivales, Semana Santa, Navidad y demás festivos.
- Los días objeto de traslado deberán situarse inmediatamente antes o después de uno de los días no laborables establecidos como tales en el correspondiente calendario anual.
- Las horas de disfrute individual, por acuerdo entre las partes, podrán incorporarse al calendario como disfrute colectivo.
- A la firma del calendario laboral se nombrará cada turno de trabajo existente (A o B para indicar la semana en la que trabajarán de mañana y la secuencia de rotación entre ellos).

#### **Artículo 24.- Vacaciones.**

La duración del periodo de vacaciones será de 21 días laborables, garantizándose, en todo caso, los 30 días naturales anuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año el devengo que el trabajador haya producido de tal derecho por su antigüedad o tipo de contrato.

El periodo ordinario de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Seis días de los veintiuno laborables de vacaciones se podrán fijar en el momento de la elaboración del calendario laboral anual, de manera colectiva, en cualquier fecha del calendario anual, con la condición de que dichos días vayan anexos a un período de puente, festivo, o descanso colectivo, y de que la comunicación a los trabajadores afectados se haga con sesenta días de antelación a la fecha de disfrute de los días en cuestión.

En el calendario a elaborar en función del artículo 23 se señalarán las fechas de vacaciones colectivas que necesariamente quedarán fijadas en el señalado periodo entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Además, los seis días laborables susceptibles de ser disfrutados de manera colectiva fuera del periodo ordinario mencionado en el segundo párrafo del presente artículo, serán igualmente fijados a la firma del calendario laboral.

En el supuesto de que, por necesidades productivas u organizativas, y posteriormente a la firma del calendario anual pactado, la Dirección de la Compañía comunique la necesidad de que los mencionados seis días de vacaciones que son susceptibles de traslado, no se disfruten de manera colectiva por áreas homogéneas, con la intención de mantener la actividad productiva, serán los trabajadores los que comunicarán las fechas en las que desean disfrutar los seis días laborables de vacaciones pendientes. La

Empresa no podrá denegar la fecha elegida por el trabajador, salvo que, habiendo sido esa misma fecha solicitada por otros trabajadores, se demuestre ante la Comisión de Producción la imposibilidad realizar con normalidad la producción en el área afectada.

En caso de que, por necesidades productivas o propias de la organización de la Empresa, se necesite trasladar de manera colectiva el periodo completo de vacaciones, en las áreas en las que esto sea necesario, se efectuará prioritariamente con personal voluntario; si éstos no fueran suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal, bajo un criterio de rotación anual para garantizar que los mismos trabajadores no vean modificado su calendario anual de vacaciones durante dos años consecutivos. La comunicación al personal afectado se realizará a más tardar el día 31 de mayo del año en cuestión, fecha en la cual la Empresa deberá haber comunicado por escrito a los trabajadores afectados los días concretos para el disfrute de sus vacaciones.

De mutuo acuerdo, el trabajador y la Empresa podrán modificar en cualquier momento el calendario pactado de vacaciones.

#### **Artículo 25.- Control de presencia y permanencia en el puesto de trabajo.**

La permanencia en el puesto de trabajo deberá ser desde el comienzo al final de la jornada, sin excepción. Será obligatorio el fichaje en el reloj más cercano al puesto de trabajo, incluidos aquellos empleados que con motivo de la realización de sus obligaciones laborales se vean obligados a desplazarse fuera del centro de trabajo de manera habitual, debiendo fichar como cualquier otro empleado cuando accedan y abandonen el centro de trabajo.

El incumplimiento de la obligación de presencia y permanencia en el puesto de trabajo se considerará una infracción disciplinaria que habilitará a la Compañía a adoptar las decisiones disciplinarias correspondientes, en virtud de lo establecido en el Código de Conducta Laboral anexo al presente acuerdo.

Los vestuarios permanecerán cerrados durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización. Además se limitarán las zonas de libre circulación fuera de los horarios de entrada y salida de personal.

Los trabajadores habrán de fichar en el reloj que exista en su módulo, de manera que se garantice su permanencia en el puesto de trabajo durante la totalidad de su jornada de trabajo.



## CAPITULO VI

### **SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

#### **Artículo 26.- Ordenación del salario.**

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

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

#### **Artículo 27.- Salario base.**

Constituye el salario base la retribución ordinaria del trabajador por su prestación laboral, fijada en función de la clasificación profesional.

#### **Artículo 28.- Complementos salariales.**

Se distinguen los siguientes tipos de complementos salariales:

##### **A. Complementos personales**

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

##### **B. Complementos del puesto de trabajo**

Son aquellos que debe percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo que desempeña, o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción, por tanto, única y exclusivamente del ejercicio real de la actividad profesional en el puesto asignado. La percepción de complementos propios del puesto de trabajo no tendrá carácter consolidable.

##### **C. Complemento por calidad o cantidad de trabajo**

Son complementos retributivos que el trabajador percibe en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

##### **D. Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Son aquellos complementos retributivos que el trabajador devenga en un periodo superior al mes natural, tales como las gratificaciones extraordinarias.

## **Artículo 29.- Composición del salario.**

### **A. Salario Base**

- Salario Convenio.

### **B. Complemento Personal**

- Antigüedad.
- Plus Personal de Adecuación.
- Plus Reconversión.
- Plus Diferencia de Nivel Profesional

### **C. Complemento del puesto de trabajo**

- Plus Jefe de Equipo.
- Plus Formador.
- Plus Trabajos Nocturnos.
- Plus Bomberos.
- Plus Turnicidad

### **D. Complementos por calidad y cantidad**

- Gratificación por trabajo en Días Festivos.
- Horas Extraordinarias.
- Prima de Producción.

### **E. Complementos de vencimiento superior al mes**

- Pagas Extraordinarias.

## **Artículo 30.- Conceptos no salariales.**

No son considerados salarios las siguientes percepciones:

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

### **Artículo 31.- Incremento salarial.**

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

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

#### Para el año 2017:

Desde el 1 de enero de 2017 se realizará un incremento equivalente al 1 % de las retribuciones recogidas en las tablas salariales, consolidándose dicha subida en el valor del plus de presencia cuyo abono regula el Anexo III del presente Convenio Colectivo, para lo cual se incrementará el mismo de manera lineal.

Con carácter retroactivo se abonará como atrasos el importe que desde dicha fecha y hasta la firma del presente Convenio Colectivo ha devengado cada trabajador en función de la presencia individual. Para el abono de estos atrasos, se calculará el importe individual que cada trabajador haya devengado conforme a las normas de cálculo que para el plus presencia se recogen en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Además se incrementarán con fecha de efectos 1 de enero de 2017 las tablas salariales que recoge el Anexo I del presente Convenio Colectivo, por el importe resultante al incrementar las mismas el 0,5%. Con carácter retroactivo se abonará como atrasos el importe que desde dicha fecha y hasta la firma del presente Convenio Colectivo ha devengado cada trabajador.

#### Para el año 2018:

Desde el 1 de enero de 2018 se realizará un incremento equivalente al 0,5 % de las retribuciones recogidas en las tablas salariales, consolidándose dicha subida en el valor del plus de presencia cuyo abono regula el Anexo III del presente Convenio Colectivo, para lo cual se incrementará el mismo de manera lineal.

Además se actualizarán con fecha de efectos 1 de enero de 2018 las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2017 (Anexo I) del presente Convenio Colectivo, por el importe resultante al incrementar las mismas el 0,5%.

Se acuerda la aplicación de una cláusula de revisión salarial con efectos de 1 de enero de 2019, en virtud de la cual, en el supuesto que el IPC real del año 2018 sea superior al 1 %, se actualizarán los salarios (tablas salariales) por la diferencia entre dicho IPC y el 1%. Dicha cláusula, cualquiera sea el IPC real, tendrá un máximo del 0,5 % de actualización. A los efectos de realizar la mencionada actualización de las tablas salariales, si la misma se tuviese que realizar, se tomará como referencia de I.P.C. el dato oficial que publique el I.N.E. en el momento en que el mismo sea definitivo.

#### Para el año 2019:

Desde el 1 de enero de 2019 se realizará un incremento equivalente al 0,5 % de las retribuciones recogidas en las tablas salariales, consolidándose dicha subida en el valor

del plus de presencia cuyo abono regula el Anexo III del presente Convenio Colectivo, para lo cual se incrementará el mismo de manera lineal.

Además se incrementarán con fecha de efectos 1 de enero de 2019 las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2018 (Anexo I del presente Convenio Colectivo), por el importe resultante al incrementar las mismas el 0,5%.

Se acuerda la aplicación de una segunda cláusula de revisión salarial, con efecto de 1 de enero de 2020, en virtud de la cual, en el supuesto que el IPC real del año 2019 sea superior al 1 %, se actualizarán los salarios (tablas salariales) por la diferencia entre dicho IPC y el 1%. Dicha cláusula, cualquiera sea el IPC real, tendrá un máximo del 0,5 % de actualización. A los efectos de realizar la mencionada actualización de las tablas salariales, si la misma se tuviese que realizar, se tomará como referencia de I.P.C. el dato oficial que publique el I.N.E. en el momento en que el mismo sea definitivo.

Se acuerda que será abonada una tantum no consolidable de 300 € brutos, siempre que dicho año se supere la producción de 32.000 unidades. Dicha tantum tendrá consideración de gratificación excepcional, única y no consolidable.

Al mismo tiempo que anualmente se actualicen las tablas salariales según los porcentajes indicados en este artículo, se pacta que se incrementen en la misma proporción y al mismo tiempo sólo aquellos conceptos salariales expresados en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo, salvo el plus reconversión. El valor de la hora trabajada como flexibilidad, expresado en el artículo 19 quedará congelado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 32.- Abono de haberes.**

El abono de haberes, con carácter general, se efectuará al mes siguiente al de devengo.

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

Las primas se abonarán por horas reales de trabajo.

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

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

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

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

El modelo de recibo para el pago de la nómina se adjunta como Anexo al presente Convenio Colectivo, pudiendo la Empresa actualizarlo.

### **Artículo 33.- Retribución de permisos y salidas.**

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán las cantidades que correspondan a las 16 primeras horas anuales de ausencia de los conceptos habituales, a excepción de la prima y del plus de presencia correspondiente.

### **Artículo 34.- Plus antigüedad.**

El abono por antigüedad consistirá en una cuantía fija de 0,13 € por hora trabajada para cada trienio devengado. El número de trienios que pueden devengarse en nómina será ilimitado en su número.

Este valor se actualizará anualmente en la misma proporción que lo hagan las tablas salariales en virtud de lo establecido en el artículo 31 de este mismo Convenio Colectivo.

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

### **Artículo 35.- Adecuación salarial del personal de 22 años sin promoción.**

El personal que no haya variado de situación de nivel salarial durante un período de 22 años, pasará a percibir como “diferencia de nivel profesional”, la diferencia entre las percepciones en tablas salariales correspondiente a su grupo y nivel profesional y la inmediata superior que suponga un incremento real en sus retribuciones, si la hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores cuya categoría o grupo profesional fuera el de Grupo Profesional IV, Nivel Salarial, 2C ni 3B.

### **Artículo 36.- Plus Jefe de Equipo.**

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

Percibirán dicho plus aquellos empleados u operarios que tengan la responsabilidad de gestionar y organizar el trabajo sobre grupos de entre seis y doce trabajadores, sin que el hecho de realizar las funciones de Jefe de Equipo exima al trabajador de realizar las tareas propias del puesto de trabajo en el que se encuentra encuadrado.

### **Artículo 37.- Plus formador.**

El plus que recibirán los operarios que realicen de manera permanente tareas de formación, consistirá en 0,89 € por cada hora efectiva en las que esté realizando dicha función, dejando de percibir esta cantidad desde el momento en que cesen el desempeño de esta actividad.

Los trabajadores que desempeñen tareas formativas, en caso de percibir este plus, habrán de adecuar su horario de trabajo al que requieran las mismas, en función de las necesidades específicas de la formación a impartir.

### **Artículo 38.- Plus nocturno.**

Se considera trabajo nocturno en la Compañía el efectuado entre las 23:00 y las 7:00, abonándose un plus nocturno por cada hora trabajada en este intervalo que se calculará conforme a la siguiente fórmula:

- Empleados:

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

- Operarios:

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

\* Siendo SC = salario convenio

### **Artículo 39.- Prima**

Para todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo, se pacta que desde el 1 de enero de 2017 se abonará como prima un incentivo mensual por rendimiento a todos los trabajadores en activo, los cuales devengarán este derecho por las horas efectivas de trabajo, según los valores indicados en las tablas salariales que se recogen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 40.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento en su valor del cincuenta por ciento (50%) sobre el valor de la hora normal, excluida la prima de producción. En caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto.

Para los trabajadores que realicen horas extra, existirá la opción de librar, en cuyo caso la fecha de libranza será la elegida por el trabajador, salvo que la Empresa demuestre

ante la Comisión de Producción la imposibilidad por causas organizativas de que el trabajador en cuestión se ausente de su puesto de trabajo.

En caso de que el trabajador opte por libranza, el cambio se realizará en proporción de hora por hora (1x1) y pago del cincuenta por ciento (50%) como complemento de valor hora extra.

#### **Artículo 41.- Premio por presencia.**

Los valores recogidos en el Anexo III del presente Convenio Colectivo, serán incrementados en las condiciones que se indican en el artículo 31. Este premio será devengado mensualmente, abonándose en la nómina del mes en cuestión.

#### **Artículo 42.- Plus de trabajo en día festivo.**

Cuando sea obligatorio el trabajo en festivo y se libre otro día a cambio (no teniendo consideración de flexibilidad ni horas extraordinarias) se abonará por las horas realizadas en festivo un complemento de plus festivo equivalente al 50% de su salario hora normal y habitual.

#### **Artículo 43.- Gratificaciones.**

##### **A. Pagas extras**

Tanto en verano (30 de junio) como en navidad (30 noviembre) se abonarán en calidad de gratificación extraordinaria la cantidad que para cada grupo profesional y nivel salarial corresponda, según figure en la tabla salarial, añadiéndose a la misma el importe del plus de antigüedad. Asimismo, los firmantes están de acuerdo en añadir en la paga extra la parte de la prima que corresponda en función de lo establecido en la siguiente tabla:

<b>PRIMA EN PAGA EXTRA</b>		<b>HORAS DE ABONO</b>
Verano	2017	85,43
Navidad	2017	85,43
Verano	2018	85,43
Navidad	2018	85,43
Verano	2019	85,43
Navidad	2019	85,43

## B. Paga variable por resultados

Para todos los trabajadores en activo del centro de trabajo de la Compañía en Madrid afectados por el presente convenio colectivo, se establece una gratificación variable por resultados, la cual será devengada de manera colectiva por trimestres (salvo para el año 2013 en el que el devengo de la misma será anual, y para las áreas no *manufacturing* cuya periodicidad será a definir) en función de la contribución que cada trabajador haya hecho a la consecución de los resultados obtenidos por la Compañía al final de cada año, y cuyo importe máximo será el que se indica a continuación siguiente:

- Resultados año 2017: 1.100 €
- Resultados año 2018: 1.100 €
- Resultados año 2019: 1.100 €

Desde el año 2017, los objetivos deben declararse durante los 15 primeros días del periodo en cuestión, facilitando la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores cuanta información sea necesaria para comprobar que tales objetivos son alcanzables al menos al 85% con los recursos de los que dispone la organización.

Los objetivos asignados estarán siempre en línea con los objetivos establecidos por la Empresa para sus dirigentes y que se establecen en la *scorecard* de cada una de las áreas de negocio y actividad.

Esta gratificación variable será devengada por cada trabajador de manera individual, en función de los resultados y la contribución propia que por la presencia del mismo se haya conseguido consolidar en los objetivos establecidos. Se muestra a continuación un esquema de la forma que se ha de utilizar para el cálculo del resultado de la presente gratificación (ejemplo de área de producción):

FÓRMULA	PESO % Y NIVELES RESULTADOS (COLECTIVOS)					% PESO VALOR EMPLEADOS	% PESO VALOR EMPLEADOS
	0,00%	20,00%	50,00%	85,00%	100,00%		
SEGURIDAD: Índice de frecuencia	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	15,00%	15,00%
SEGURIDAD: Índice de gravedad	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	15,00%	15,00%
CALIDAD: Demérito estético	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20,00%	20,00%
CALIDAD: Demérito funcional	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20,00%	20,00%
PRODUCTIVIDAD: asignación vehículos	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20,00%	20,00%
SUGERENCIAS: involucración n.º medio	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	10,00%	10,00%
	<b>A</b>					<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
	<b>B</b>					<b>OPERARIO POLIVALENTE</b>	<b>10,00%</b>

  

C (individual)	INDICE DE PARTICIPACION EN RESULTADOS				
	0,00%	50,00%	70,00%	90,00%	100,00%
$\frac{\text{Horas reales individuales}}{\text{Horas teóricas}}$	<90%	0,90	0,93	0,96	>99%



En cada columna de la matriz se establecerán los diferentes valores objetivos colectivos para cada nivel de consecución de las fórmulas (0%, 20%, 50%, 85% y 100%). A su vez cada fórmula tiene asignado un valor de peso relativo sobre el total de objetivos, diferenciándose entre colectivo de empleados y operarios. El nivel del 85% será el asignado para los valores establecidos como objetivo (*budget*) a conseguir por la Compañía.

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

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

El índice de participación de resultados se obtendrá del resultado de dividir las horas totales de presencia a nivel individual (horas reales individuales) con las horas teóricas de presencia requerida por la Organización (horas calendario trabajo) de acuerdo a la tabla adjunta:

<b>B: Participación en premio -&gt;</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>
Horas Trabajadas	De: 0,00	De: 0,90	De: 0,93	De: 0,95	Desde: 0,99
Horas Calendario Trabajo	A: 0,89	A: 0,92	A: 0,95	A: 0,98	

Para las áreas no *manufacturing* se establecerán unos objetivos en función de sus respectivas actividades.

El abono se efectuará a la finalización del periodo en cuestión, una vez hayan sido analizados los resultados obtenidos, y el importe a abonar será la cuarta parte del resultado de multiplicar la cantidad destinada a la gratificación variable en el año en cuestión, por el porcentaje de premio objetivo alcanzado individualmente por cada trabajador.

Las horas correspondientes a los casos de suspensión de contrato de trabajo, ausencia por maternidad, paternidad, matrimonio, accidente laboral, así como el disfrute de los 20 minutos de descanso del personal del turno de noche, se agregarán a las realmente trabajadas a efectos del cálculo de la presencia que indica la fórmula. El importe resultante se abonará en proporción a las horas trabajadas de manera efectiva.

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

#### **Artículo 44.- Complemento de enfermedad o accidente no laboral.**

En los supuestos de enfermedad del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, inferior a cuatro días, las primeras 24 horas (anuales) se abonarán a razón del 90% del salario convenio, plus personal adecuación, plus reconversión y antigüedad. A partir del cuarto día u hora 25 no se abonará nada.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, superior a cuatro días, se abonarán los siguientes complementos del salario convenio, plus personal adecuación, premio o prima, plus reconversión y antigüedad:

<b>NÚMERO BAJAS IT</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>PERCEPCIONES SALARIALES</b>
1ª baja	1 - 3 días	100%
	4 - 15 días	100%
	16 - 30 días	100%
2ª baja	1 - 3 días	50%
	4 - 15 días	60%
	16 - 30 días	90%
3ª baja	1 - 3 días	20%
	4 - 15 días	65%
	16 - 30 días	80%
4ª baja	1 - 3 días	0%
	4 - 15 días	60%
	16 - 30 días	75%

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

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

- las hospitalizaciones con pernocta
- las intervenciones quirúrgicas
- los accidentes laborales
- todas las bajas con duración superior a 30 días

Aquellos trabajadores a los que se les haya ofrecido por la Empresa, ya sea con cargo al Autoseguro o la Mutua de Enfermedad o Accidente, la realización de pruebas diagnósticas que pudieran servir para adelantar el tratamiento que haya de recibir el trabajador para su recuperación, rehúsen las mismas sin aportar argumento alguno del motivo por el que rechaza la prueba, dejarán de percibir el presente complemento. Será el Servicio Médico de la Empresa el que comunicará a Departamento de Nóminas los casos de aquellos trabajadores de baja que deban dejar de percibir el presente complemento, debiendo haber sido informada la Comisión de Salud laboral de los motivos por los que el Servicio Médico retira el mencionado complemento. Respetando siempre la confidencialidad debida para los datos de carácter sensible que afecten al trabajador.

Bajas de más de 31 días seguidos:

Se abonarán las percepciones correspondientes a accidente de trabajo, según lo establecido en el artículo 45, teniendo en cuenta que los primeros 30 días se abonarán conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Visita a especialistas de la Seguridad Social:

Previa justificación ante el Departamento de Recursos Humanos, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma. En este caso se abonará el 100% de las percepciones brutas teóricas, excluido el plus de presencia.

Aquellos trabajadores con enfermedades crónicas, reconocidas por el Servicio Médico de Iveco España, S.L., dispondrán del tiempo necesario e imprescindible para realizar sus visitas periódicas a especialistas. Para ello, será imprescindible que el Servicio Médico de la Compañía certifique dichas ausencias, abonándose estos permisos al 100% de todas las percepciones.

**Artículo 45.- Complemento de indemnización por accidente de trabajo.**

El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el ciento por ciento (100%) de las percepciones brutas teóricas del trabajador.

## CAPÍTULO VII

### EMPLEO

#### **Artículo 46.- Contrataciones.**

La Empresa efectuará los contratos de duración determinada con un mínimo de seis meses de duración. En aquellos casos en que, por necesidades Empresariales, la duración sea inferior, la dirección informará puntualmente a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 47.- Cese previo a la jubilación obligatoria y jubilación parcial anticipada.**

##### **A. Extinción contractual voluntaria previa a la edad ordinaria**

En caso de que sea factible jubilarse conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los trabajadores interesados, siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- A los 62 años: 23 mensualidades en valores del año anterior
- A los 63 años: 17 mensualidades en valores del año anterior
- A los 64 años: 11 mensualidades en valores del año anterior
- A los 65 años: 7 mensualidades en valores del año anterior

Los cálculos para este premio se realizarán en base a los valores del mes de diciembre del año inmediatamente anterior al cese, y en cualquier caso, quedarán sujetos a la aprobación por parte de la Dirección de la Compañía, no pudiendo unilateralmente el trabajador solicitar la cantidad señalada en caso de causar baja definitiva a la edad señalada.

A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria de Interpretación para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, el presente texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten e a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

##### **B. Jubilación parcial anticipada**

En el ámbito de la negociación colectiva que implica el presente acuerdo de Convenio Colectivo, los firmantes del presente documento acuerdan, mientras la legislación laboral lo permita, y sin que ello suponga un mayor coste para la Empresa, mantener las actuales condiciones de jubilación parcial anticipada. Por este motivo, los firmantes manifiestan de manera expresa su adhesión a los diferentes acuerdos “marco” firmados entre la Empresa y las Federaciones Sindicales de Mayor Representación y los que se puedan firmar en la materia.

Lo establecido en el presente apartado respecto a la jubilación parcial anticipada dependerá, en todo caso, del cumplimiento de los requisitos legales contenidos en la normativa de aplicación y de la validez de los acuerdos colectivos de Empresa firmados o que se puedan firmar durante la vigencia del presente acuerdo.

**Artículo 48.- Invalidez permanente total o absoluta.**

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

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

La Empresa podrá asegurar el abono de estas cantidades mediante la contratación de una póliza de seguros que cubra las señaladas contingencias, en cuyo caso informará a la Representación Legal de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### ATENCIONES SOCIALES

#### **Artículo 49.- Ayuda escolar.**

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años (ambos incluidos) la cantidad de quince euros (15 €) mensuales, diez veces al año, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. El pago se hará efectivo en su totalidad en la nómina de julio. Esta ayuda se comenzará a percibir una vez se haya dejado de percibir la ayuda guardería.

#### **Artículo 50.- Guardería.**

Los trabajadores percibirán en concepto de ayuda guardería, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos al efecto, la cantidad de 40 euros mensuales a percibir durante diez meses del curso escolar (desde septiembre a junio). Esta ayuda se abonará por cada hijo de trabajador que sea susceptible de generar este derecho. En aquellos casos en los que ambos progenitores sean trabajadores de la Empresa, el derecho devengado por cada hijo común dará lugar a un único abono.

#### **Artículo 51.- Anticipos.**

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

## **Artículo 52.- Transporte Colectivo.**

Los firmantes se proponen como objetivo brindar un servicio de transporte más eficiente a los productores, con la mejor estrategia de servicio en función de los presupuestos anuales asignados por la Empresa.

El transporte de los productores que habiten en Madrid y localidades limítrofes se seguirá prestando a cargo de la Empresa con los mismos itinerarios y puntos de partida actualmente existentes, estando la Comisión existente al efecto facultada para modificar dichos itinerarios.

Los firmantes están de acuerdo en establecer las siguientes normas básicas para las rutas de transporte que existan en el Centro de Trabajo:

- A.** Los horarios de cabecera y las paradas que forman las rutas, tanto para el comienzo como para la finalización del turno, serán publicados en los tabloneros de anuncios.
- B.** El horario de paso por las paradas existentes en cada una de las rutas será el más conveniente, entendiendo los firmantes que debe adecuarse a las condiciones del tráfico. Los usuarios deben estar con suficiente antelación al horario habitual en cada parada.
- C.** El transporte se organizará de tal manera que el horario de llegada del transporte colectivo al centro de trabajo sea aproximadamente de veinte minutos de antelación al inicio del turno de trabajo en cuestión. La salida de los autocares, sin embargo, se realizará quince minutos después de la salida del turno.
- D.** En caso de que alguno de los autocares o autobuses de transporte colectivo se retrase más de 20 minutos sobre el horario habitual y previsto para el de paso por la parada, los trabajadores usuarios podrán desplazarse por sus propios medios al centro de trabajo. Si lo hacen en vehículo propio deben tratar de saturar la ocupación del mismo, incluso pasando por las paradas siguientes de la ruta. Igualmente se desplazaran por sus medios cuando se llene la ocupación del autocar colectivo habilitado por la Compañía.
- E.** En ambos casos, indicaran al control de accesos la incidencia, quienes se harán cargo de los gastos ocasionados y la regularización del fichaje de los trabajadores afectados. Si por el contrario, se comprueba que el transporte contratado por la Compañía se prestó con normalidad, la Empresa no se hará cargo de la supuesta incidencia, pudiendo recuperar los gastos ocasionados mediante el descuento en nómina.
- F.** Si se producen incidencias que impidan a los autocares prestar el servicio de transporte colectivo a la salida de alguno de los turnos de trabajo, se seguirán las indicaciones del responsable del transporte de la Empresa presente. Si dichas incidencias se producen durante el recorrido, los usuarios deberán seguir las instrucciones que indique el conductor, pudiendo utilizar el transporte público,

incluido el taxi, si fuera la solución más eficiente según las circunstancias, corriendo la Compañía con los gastos que se le ocasionen al trabajador. En caso de que se haga uso del taxi, los trabajadores deben saturar su ocupación, en función de los destinos a los que se dirijan.

- G.** El uso de este servicio en lo referente a orden, limpieza y normas de comportamiento será el mismo que rige en el transporte público de viajeros, no permitiéndose el acceso con la ropa de trabajo por motivos de higiene.

#### **Artículo 53.- Adquisición de productos FCA.**

El trabajador tendrá derecho a solicitar el descuento promocional que la marca esté aplicando en el momento de la solicitud.

#### **Artículo 54.- Seguro de accidentes.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los beneficios y condiciones de las pólizas de accidentes que en el momento de la firma del mismo están contratadas con Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros (CIF: A28007268), las cuales cubren las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta o parcial, cuyo detalle es el siguiente:

<b>N.º Póliza</b>	<b>capital por asegurado</b>
<b>5-X0-286.000.841</b>	<b>21.036 €</b>

La Empresa podrá suscribir el seguro con otra Compañía que ofrezca una mejora en las condiciones económicas, siempre que mantenga las condiciones mínimas de la citada póliza.

#### **Artículo 55.- Seguro de vida.**

La Empresa contratará una póliza que, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, cubra el posible fallecimiento de cualquier trabajador, y cuyo capital por asegurado será, al menos, el mismo que se ha señalado en el artículo anterior.



## CAPITULO IX

### **ACCIÓN COLECTIVA Y SINDICAL. COMITÉ DE EMPRESA, DELEGADOS SINDICALES Y COMISIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 56.- El Comité de Empresa.**

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, complementándose la normativa existente en ambas disposiciones legales conforme a las siguientes normas, válidas para el centro de trabajo de la Compañía en Madrid:

1. Las horas sindicales invertidas por el Comité de Empresa durante la negociación colectiva en reuniones a petición de la Dirección, serán computables como tiempo Empresa, no contabilizándose dentro de las horas a las que se refiere el apartado anterior.
2. La Empresa facilitará al Presidente y al Secretario del Comité de Empresa los medios de reprografía necesarios para reproducir documentos informativos que vayan a repartir entre los trabajadores de la plantilla. Asimismo, y con esta misma finalidad, podrán utilizar los medios de comunicación existentes en la Empresa, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.
3. El Comité de Empresa podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.
4. Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo y con carácter excepcional, siempre en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asambleas informativas, que habrán de coincidir con la hora del descanso para bocadillo o aquella otra que menos altere las tareas de producción programadas.
5. Las Comisiones existentes, en adición a las legalmente reguladas, serán paritarias y estarán constituidas por un máximo de cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores. A sus reuniones podrán asistir otras personas en calidad de vocales.

Se podrán constituir las siguientes Comisiones:

## **I. Comisión de Vigilancia, Interpretación, y Aplicación del Convenio Colectivo**

La cual estará formada por los firmantes del mismo por lo que a la Representación de los Trabajadores se refiere y por la Dirección de la Empresa.

Serán funciones de dicha Comisión las siguientes:

1. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
2. La interpretación del articulado que conforma este Convenio Colectivo, sin menoscabo de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral al respecto.
3. La aplicación de las normas y acuerdos establecidos en el presente documento, así como la resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión se formalizará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo, designándose los miembros de la misma por las partes firmantes en igual número de manera paritaria.

Este órgano tendrá un plazo de actuación, una vez se hayan presentado las cuestiones ante el mismo, de tres meses, siendo necesario que, en caso de que transcurrido dicho plazo sin una solución consensuada del asunto, se sometan las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, de manera previa a la vía judicial.

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la Comisión Paritaria formada en virtud de lo establecido en el artículo anterior de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, con la finalidad de que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

## **II. Comisión de Puestos y Movilidad**

La cual tendrá entre sus funciones la de servir de órgano de mediación y resolver las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, movilidad funcional, revisión, valoración y promoción de personal.

Esta Comisión podrá solicitar, en caso de que sea necesario para el cumplimiento de alguna de sus funciones, el asesoramiento de los técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine. Se encargará de:

1. La definición de Grupos Profesionales que agrupen los distintos oficios dentro del centro de trabajo.

2. Poseer un registro de la polivalencia de los trabajadores en el centro de trabajo.
3. Poseer registro de competencias técnicas y habilidades de los trabajadores de la Empresa.
4. Dar información oportuna que sirva a identificar el personal idóneo para cubrir vacantes de superior categoría.
5. Dar información oportuna, en casos de cambio organizativo, sobre el personal más apto para cubrir vacantes de inferior escala profesional o el personal que deberá cambiar de oficio o Grupo Profesional.

### **III. Comisión Social**

Cuyas funciones son el desarrollo de proyectos sociales.

### **IV. Comisión de Producción**

La cual tratará sobre temas relacionados con la producción, tales como la cantidad de los productos a fabricar, recepción de los programas productivos (*rolling*), ser informada de necesidades de personal, flexibilidad y horas extras. Se reunirá, como mínimo, una vez al mes y tendrá carácter informativo.

### **V. Comisión de Transporte**

La cual tiene funciones que versarán sobre información relacionada con el transporte del personal. Esta Comisión se regirá por el principio de que el transporte de los productores que habiten en Madrid y localidades limítrofes ha de seguir prestándose a cargo de la Empresa, con los mismos itinerarios y puntos de partida actualmente existentes, estando la Comisión facultada para modificar dichos itinerarios. Tendrá como principal función, la de regular la normativa de funcionamiento establecida en el artículo 52 del presente Convenio Colectivo.

### **VI. Comisión de Calidad**

Cuyas funciones versarán sobre información relacionada con la calidad del producto, y será informada periódicamente de los resultados de calidad funcional y estética de los vehículos.

### **VII. Comisión de Absentismo**

Esta comisión tendrá carácter informativo, se reunirá de manera periódica, y sus atribuciones versarán sobre:

1. Recibir información sobre la situación de absentismo del centro de trabajo, y las causas del mismo.

2. Recibir información de los datos de absentismo que sean recabados en las Empresas del sector, y respecto a los planes de acción que las mismas estén poniendo en funcionamiento con el objetivo de bajar el índice de absentismo.
3. Conocer la legislación reguladora sobre la materia y discutir posibles acciones de control y o seguimiento de las causas de absentismo y/o casos particulares existentes.
4. Conocer los planes que, frente al absentismo, la Empresa vaya a poner en funcionamiento en el centro de trabajo.
5. Facilitar Información de las causas de absentismo que afecten a los trabajadores afiliados a las secciones sindicales existentes.

#### **Artículo 57.- Las secciones sindicales.**

La constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales que existan en el centro de trabajo se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En todo caso el disfrute de las horas y días de permiso sindical correspondientes deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

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

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

Las secciones sindicales legalmente constituidas en el centro de trabajo tendrán derecho a ser informadas de las infracciones que hayan cometido sus afiliados y sean susceptibles de ser sancionadas como falta grave o muy grave.

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

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las centrales sindicales presentes en el centro de trabajo podrán destituir a aquel miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes Legales de los Trabajadores podrán utilizar los servicios de reprografía de la Compañía para reproducir documentos informativos que se vayan a publicar en los tabloneros de anuncio respecto al mismo. Igualmente, y con esta misma finalidad, podrán utilizar los medios de comunicación existentes en la Empresa, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contrario.

### **Artículo 58.- Cesiones de tiempo sindical.**

Ambas partes acuerdan que las horas de permiso sindical concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Centrales Sindicales con una afiliación superior al quince por ciento (15%) de los trabajadores, dispondrán de un complemento del ochenta por ciento (80%) sobre las horas establecidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical por cada miembro en el Comité de Empresa y Delegado Sindical. Este tiempo será gestionado por las Federaciones Estatales de las centrales sindicales, las cuales previamente a su utilización, comunicarán su distribución a la Dirección de la Empresa.

Las centrales sindicales, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, distribuirán las horas sindicales de sus delegados y miembros de Comité de Empresa, como consideren necesario, para el desarrollo de sus actividades.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

- I. Trabajadores discapacitados. - Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio Colectivo de las dificultades que existen para integrar personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente esta circunstancia de cara a facilitar futuras incorporaciones, lo cual se hará, en todo caso, con la finalidad de seguir dando cumplimiento a lo establecido al efecto en la Ley 3/1982, de 7 de abril, para la Integración Social del Minusválido.
  
- II. Atenciones Sociales. - En compensación a las aportaciones que en virtud de anteriores Convenios Colectivos la Empresa hacía al Fondo Social y al Grupo de Empresa, se abonará a todos los trabajadores y en la misma proporción en que les corresponda la gratificación extraordinaria de Navidad, la cantidad de veintinueve (29 €) en concepto de "Plus de Navidad".

## **DISPOSICIONES SUPLETORIAS**

- I. En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.
- II. En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- III. En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el Código de Conducta laboral que se adjunta como Anexo II al presente Convenio.
- IV. Los trabajadores de Grupo I, niveles 2 y 3, promocionarán una letra por cada año de antigüedad continuado en la Compañía, hasta la de mayor retribución dentro de las señaladas en el grupo y nivel profesional del artículo 11.
- V. Lo pactado en los Anexos IV, V y VI estará vigente en tanto en cuanto no se negocie y publique un nuevo Plan de Igualdad, Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo en el trabajo, y Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral o *mobbing*, lo cual se hará antes del 31 de diciembre de 2018.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.



## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES

**Año 2017**

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL		SALARIO	TIPO*	SALARIO CONVENIO	PAGAS EXTRAS	PRIMA EN PAGAS EXTRA	TOTAL SALARIOS	PRIMA	TOTAL € AÑO
Grupo I	Nivel 1	A	12.329,85 €	O	7.537,33 €	1.239,01 €	324,33 €	8.776,34 €	3.553,51 €	12.654,18 €
		B	17.758,91 €	O	11.618,57 €	1.909,90 €	386,12 €	13.528,47 €	4.230,44 €	18.145,03 €
		C	18.720,63 €	O	12.444,51 €	2.045,68 €	386,12 €	14.490,19 €	4.230,44 €	19.106,75 €
	Nivel 2	A	14.568,92 €	O	9.155,12 €	1.504,95 €	356,77 €	10.660,07 €	3.908,85 €	14.925,69 €
		B	17.758,91 €	O	11.618,57 €	1.909,90 €	386,12 €	13.528,47 €	4.230,44 €	18.145,03 €
		C	18.720,63 €	O	12.444,51 €	2.045,68 €	386,12 €	14.490,19 €	4.230,44 €	19.106,75 €
		D	21.827,73 €	O	14.106,71 €	2.318,92 €	493,06 €	16.425,63 €	5.402,10 €	22.320,79 €
		E	22.591,46 €	O	14.762,64 €	2.426,72 €	493,06 €	17.189,36 €	5.402,10 €	23.084,52 €
	Nivel 3	A	21.598,86 €	O	13.910,16 €	2.286,60 €	493,06 €	16.196,76 €	5.402,10 €	22.091,92 €
		B	22.630,07 €	O	14.795,78 €	2.432,19 €	493,06 €	17.227,97 €	5.402,10 €	23.123,13 €
		C	23.661,43 €	O	15.276,74 €	2.511,24 €	536,08 €	17.787,98 €	5.873,45 €	24.197,51 €
		D	22.700,93 €	E	15.246,86 €	2.541,13 €	448,41 €	17.787,99 €	4.912,94 €	23.149,34 €
Grupo II	Nivel 1	A	23.452,58 €	E	15.491,40 €	2.581,92 €	490,97 €	18.073,32 €	5.379,26 €	23.943,55 €
		B	24.464,84 €	O	15.521,80 €	2.551,52 €	583,36 €	18.073,32 €	6.391,52 €	25.048,20 €
		C	24.341,10 €	E	16.128,25 €	2.688,04 €	504,26 €	18.816,29 €	5.524,81 €	24.845,36 €
		D	24.341,10 €	E	16.128,25 €	2.688,04 €	504,26 €	18.816,29 €	5.524,81 €	24.845,36 €
	Nivel 2	A	26.413,17 €	O	16.159,87 €	2.656,42 €	693,38 €	18.816,29 €	7.596,88 €	27.106,55 €
		B	28.593,16 €	O	17.794,91 €	2.925,20 €	718,58 €	20.720,11 €	7.873,05 €	29.311,74 €
Grupo III	Nivel 1	A	25.280,51 €	E	16.128,25 €	2.688,04 €	590,00 €	18.816,29 €	6.464,22 €	25.870,51 €
		B	27.433,02 €	E	17.760,09 €	2.960,01 €	612,70 €	20.720,10 €	6.712,92 €	28.045,72 €
		C	28.761,44 €	O	18.277,42 €	3.004,51 €	682,67 €	21.281,93 €	7.479,51 €	29.444,11 €
		D	28.227,03 €	E	18.575,67 €	3.095,95 €	598,32 €	21.671,62 €	6.555,41 €	28.825,35 €
	Nivel 2	A	28.551,55 €	E	19.109,29 €	3.184,89 €	571,12 €	22.294,18 €	6.257,37 €	29.122,67 €
		B	27.353,88 €	E	19.109,29 €	3.184,89 €	461,81 €	22.294,18 €	5.059,70 €	27.815,69 €
		C	30.419,35 €	E	21.281,96 €	3.547,00 €	510,24 €	24.828,96 €	5.590,39 €	30.929,59 €
		D	30.419,35 €	E	21.281,96 €	3.547,00 €	510,24 €	24.828,96 €	5.590,39 €	30.929,59 €
Grupo IV	Nivel 1	A	28.876,05 €	E	20.382,33 €	3.397,05 €	465,18 €	23.779,38 €	5.096,67 €	29.341,23 €
		B	30.419,35 €	E	21.281,96 €	3.547,00 €	510,24 €	24.828,96 €	5.590,39 €	30.929,59 €
	Nivel 2	A	28.551,55 €	E	19.109,29 €	3.184,89 €	571,12 €	22.294,18 €	6.257,37 €	29.122,67 €
		B	28.876,05 €	E	20.382,33 €	3.397,05 €	465,18 €	23.779,38 €	5.096,67 €	29.341,23 €
		C	32.295,16 €	E	22.749,15 €	3.791,52 €	525,22 €	26.540,67 €	5.754,49 €	32.820,38 €
	Nivel 3	A	21.939,28 €	E	13.756,22 €	2.292,71 €	537,62 €	16.048,93 €	5.890,35 €	22.476,90 €
B		35.714,27 €	E	25.115,97 €	4.185,99 €	585,26 €	29.301,96 €	6.412,31 €	36.299,53 €	

Actualizada a 01/01/2017

**Año 2018**

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL		SALARIO	TIPO*	SALARIO CONVENIO	PAGAS EXTRAS	PRIMA EN PAGAS EXTRA	TOTAL SALARIOS	PRIMA	TOTAL € AÑO
Grupo I	Nivel 1	A	12.391,51 €	O	7.575,02 €	1.245,21 €	325,96 €	8.820,23 €	3.571,28 €	12.717,47 €
		B	17.847,70 €	O	11.676,66 €	1.919,45 €	388,05 €	13.596,11 €	4.251,59 €	18.235,75 €
		C	18.814,23 €	O	12.506,73 €	2.055,91 €	388,05 €	14.562,64 €	4.251,59 €	19.202,28 €
	Nivel 2	A	14.641,76 €	O	9.200,90 €	1.512,47 €	358,55 €	10.713,37 €	3.928,39 €	15.000,31 €
		B	17.847,70 €	O	11.676,66 €	1.919,45 €	388,05 €	13.596,11 €	4.251,59 €	18.235,75 €
		C	18.814,23 €	O	12.506,73 €	2.055,91 €	388,05 €	14.562,64 €	4.251,59 €	19.202,28 €
		D	21.936,86 €	O	14.177,24 €	2.330,51 €	495,52 €	16.507,75 €	5.429,11 €	22.432,38 €
		E	22.704,41 €	O	14.836,45 €	2.438,85 €	495,52 €	17.275,30 €	5.429,11 €	23.199,93 €
	Nivel 3	A	21.706,85 €	O	13.979,71 €	2.298,03 €	495,52 €	16.277,74 €	5.429,11 €	22.202,37 €
		B	22.743,22 €	O	14.869,76 €	2.444,35 €	495,52 €	17.314,11 €	5.429,11 €	23.238,74 €
		C	23.779,74 €	O	15.353,12 €	2.523,80 €	538,76 €	17.876,92 €	5.902,82 €	24.318,50 €
		D	22.814,43 €	E	15.323,09 €	2.553,84 €	450,65 €	17.876,93 €	4.937,50 €	23.265,08 €
Grupo II	Nivel 1	A	23.569,85 €	E	15.568,86 €	2.594,83 €	493,43 €	18.163,69 €	5.406,16 €	24.063,28 €
		B	24.587,17 €	O	15.599,41 €	2.564,28 €	586,28 €	18.163,69 €	6.423,48 €	25.173,45 €
		C	24.462,80 €	E	16.208,89 €	2.701,48 €	506,78 €	18.910,37 €	5.552,43 €	24.969,58 €
		D	24.462,80 €	E	16.208,89 €	2.701,48 €	506,78 €	18.910,37 €	5.552,43 €	24.969,58 €
	Nivel 2	A	26.545,23 €	O	16.240,67 €	2.669,70 €	696,84 €	18.910,37 €	7.634,86 €	27.242,07 €
		B	28.736,13 €	O	17.883,88 €	2.939,83 €	722,18 €	20.823,71 €	7.912,42 €	29.458,31 €
Grupo III	Nivel 1	A	25.406,91 €	E	16.208,89 €	2.701,48 €	592,95 €	18.910,37 €	6.496,54 €	25.999,86 €
		B	27.570,18 €	E	17.848,89 €	2.974,81 €	615,76 €	20.823,70 €	6.746,48 €	28.185,94 €
		C	28.905,25 €	O	18.368,81 €	3.019,53 €	686,08 €	21.388,34 €	7.516,91 €	29.591,33 €
		D	28.368,17 €	E	18.668,55 €	3.111,43 €	601,31 €	21.779,98 €	6.588,19 €	28.969,48 €
	Nivel 2	A	28.694,31 €	E	19.204,84 €	3.200,81 €	573,97 €	22.405,65 €	6.288,66 €	29.268,28 €
		B	27.490,65 €	E	19.204,84 €	3.200,81 €	464,11 €	22.405,65 €	5.085,00 €	27.954,76 €
		C	30.571,45 €	E	21.388,37 €	3.564,74 €	512,79 €	24.953,11 €	5.618,34 €	31.084,24 €
		D	30.571,45 €	E	21.388,37 €	3.564,74 €	512,79 €	24.953,11 €	5.618,34 €	31.084,24 €
Grupo IV	Nivel 1	A	29.020,43 €	E	20.484,24 €	3.414,04 €	467,51 €	23.898,28 €	5.122,15 €	29.487,94 €
		B	30.571,45 €	E	21.388,37 €	3.564,74 €	512,79 €	24.953,11 €	5.618,34 €	31.084,24 €
	Nivel 2	A	28.694,31 €	E	19.204,84 €	3.200,81 €	573,97 €	22.405,65 €	6.288,66 €	29.268,28 €
		B	29.020,43 €	E	20.484,24 €	3.414,04 €	467,51 €	23.898,28 €	5.122,15 €	29.487,94 €
		C	32.456,64 €	E	22.862,90 €	3.810,48 €	527,85 €	26.673,38 €	5.783,26 €	32.984,49 €
	Nivel 3	A	22.048,97 €	E	13.825,00 €	2.304,17 €	540,31 €	16.129,17 €	5.919,80 €	22.589,28 €
		B	35.892,84 €	E	25.241,55 €	4.206,92 €	588,19 €	29.448,47 €	6.444,37 €	36.481,03 €

Actualizada a 01/01/2018

## ANEXO II

### **ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

#### **Artículo.- 1. Principios ordenadores.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 2.- Graduación de las faltas.**

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

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

#### **Artículo 3.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta 3 ocasiones en un período de un mes.
- B. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de 15 días

- C. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- D. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- E. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- F. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- G. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- H. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- I. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- J. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- K. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- L. La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo.
- M. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se considere que no se deriva perjuicio grave para las personas o cosas.

#### **Artículo 4. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el periodo de un mes.

- B. La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- C. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- D. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada, desatendiendo con ello sus obligaciones laborales y causando,
- E. La desobediencia puntual o continuada a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- F. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- G. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- H. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se considere que deriva 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 aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción previa
- K. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- L. La no utilización de manera adecuada de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la Empresa cuando fuese obligatorio.
- M. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo.
- N. No seguir los métodos y procesos de trabajo establecidos por la Empresa si ello implica riesgos para la salud propia o de los compañeros de trabajo.

## **Artículo 5. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de un mes, o bien más de 20 en el periodo de un año.
- B. La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el período de un mes.
- C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- F. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- G. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- H. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, sus familiares, proveedores y clientes de la Empresa.
- J. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 2 meses y hayan sido objeto de sanción previa.
- K. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por

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

- L. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- M. El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de la actividad laboral habitual, que derive en grave ofensa a la dignidad del trabajador ya sea provocada por compañeros o superiores.
- N. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo, si ello implica riesgo para la salud del trabajador o de los compañeros de trabajo.
- O. Falsear o anular los dispositivos de seguridad de las máquinas, herramientas de trabajo y/o instalaciones.
- P. La embriaguez o consumo de drogas dentro del horario laboral, o fuera de este si repercutiera negativamente en el trabajo o constituyera un perjuicio o peligro a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### **Artículo 6.- Sanciones.**

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

A. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo entre 1 y 20 días.

C. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo entre 2 y 60 días.
- Despido.

#### **Artículo 7. Prescripción de las faltas**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescribirán en el siguiente plazo de tiempo, el cual comenzará a computarse desde la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.



## ANEXO III

### PAGA POR PRESENCIA

#### AÑO 2017

<b>OPERARIOS</b>	Mínimo del 99%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	Del 95 al 96,99%	<95%
<b>EMPLEADOS</b>	Mínimo del 99,50%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	<97%
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	Mínimo del 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	<98%
<b>MANDOS SUPERIORES</b>	100%	Del 99,75 al 99,99%	Del 99,50 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	<99%
<b>IMPORTE DE LA PAGA</b>	<b>57,48 €</b>	<b>45,16 €</b>	<b>36,95 €</b>	<b>28,73 €</b>	<b>0,00 €</b>

#### AÑO 2018

<b>OPERARIOS</b>	Mínimo del 99%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	Del 95 al 96,99%	<95%
<b>EMPLEADOS</b>	Mínimo del 99,50%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	<97%
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	Mínimo del 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	<98%
<b>MANDOS SUPERIORES</b>	100%	Del 99,75 al 99,99%	Del 99,50 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	<99%
<b>IMPORTE DE LA PAGA</b>	<b>68,28 €</b>	<b>53,64 €</b>	<b>43,89 €</b>	<b>34,13 €</b>	<b>0,00 €</b>

#### AÑO 2019

<b>OPERARIOS</b>	Mínimo del 99%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	Del 95 al 96,99%	<95%
<b>EMPLEADOS</b>	Mínimo del 99,50%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	Del 97 al 97,99%	<97%
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	Mínimo del 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	Del 98 al 98,99%	<98%
<b>MANDOS SUPERIORES</b>	100%	Del 99,75 al 99,99%	Del 99,50 al 99,74%	Del 99 al 99,49%	<99%
<b>IMPORTE DE LA PAGA</b>	<b>79,13 €</b>	<b>62,17 €</b>	<b>50,86 €</b>	<b>39,55 €</b>	<b>0,00 €</b>

A los efectos del abono del plus que regula este Anexo, no se computarán como absentismo:

- Accidente Laboral.
- Permisos especiales por matrimonio, enfermedad con hospitalización y pernocta o fallecimiento de familiar de primer grado.
- Retrasos en el transporte de la Empresa.

## ANEXO IV

### PLAN DE IGUALDAD DE IVECO ESPAÑA, S. L.

#### **Artículo 1.- Prólogo.**

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

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

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

- Los planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Por lo tanto, este Plan de Igualdad se integra dentro de lo que la ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dispone para las Empresas de más de 250 trabajadores. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **Artículo 2.- Presentación de la Empresa.**

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento está destinado al Centro de Trabajo de Madrid de Iveco España, S.L., sita en la Avda. Aragón, 402.

En la actualidad Iveco es un gigante con más de 28.000 trabajadores que construye vehículos industriales en todo el planeta, con 661 concesionarios y más de 4.600 puntos de asistencia en más de 100 países. En total produce en 23 plantas ubicadas en 16 países, en las que el Grupo FIAT INDUSTRIAL ha desarrollado un código de conducta que está vigente también en el centro de trabajo de Madrid.

La fábrica de Madrid tiene nivel plata (*silver*) en la clasificación *World Class manufacturing*, y mantiene otros sistemas de auditorías, que supera sin obstáculos: ISO 9001 (gestión de la calidad de los procesos), ISO 14001 (gestión medioambiental), OSHAS 18001 (gestión de la seguridad).

## **Artículo 3.- Compromiso de la Dirección.**

La dirección de la Compañía se comprometió con la igualdad en el inicio del trabajo para elaborar este Plan. Así se expresa en la carta de fecha 10 de diciembre de 2009 en la que, a través de su Representante Legal, se comprometió a llevar a buen término la igualdad en la Empresa.

## **Artículo 4.- Comité de Igualdad.**

Para la elaboración de este Plan se creó el Comité de Igualdad formado paritariamente entre la Empresa y la Representación Social. La Comisión está compuesta por tres persona en representación de la Empresa y tres personas de la Representación Social. Los integrantes del Comité por cada una de las partes firmantes constarán en documento elaborado al efecto en el seno del propio Comité.

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

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Mixta de Seguimiento, integradas inicialmente por las personas mencionadas en la página 7 del presente documento.

#### **Artículo 5.- Funciones y competencias del Comité de Igualdad.**

Las funciones del Comité de Igualdad son las siguientes:

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

### **Artículo 6.- Composición de la Comisión Mixta de Seguimiento**

La Comisión Mixta de Seguimiento será paritaria y estará constituida por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores con presencia en el Comité de Empresa del Centro de Madrid, respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hará por mayoría.

Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos con la mera comunicación que se haga a la Representación Legal y a la Empresa.

### **Artículo 7.- Funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguimiento**

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

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

### **Artículo 8.- Responsable de Igualdad**

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

- A. La elaboración de una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.
- B. Colaborar en la translación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión Mixta, y en la elaboración de informes que por ella se estimen necesarios.
- C. El normal funcionamiento interno de la Comisión.
- D. La propuesta para Responsable de Igualdad se elevará en el plazo máximo de 30 días desde la firma del presente documento.

### **Artículo 9.- Objetivos generales del Plan de Igualdad**

Como objetivos el Plan de Igualdad se propone:

- A. Integrar y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

- B. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- C. Creación de la figura de responsable de igualdad como garante de dicha integración.
- D. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas integran la plantilla de la Empresa.
- E. Concienciar a todo el personal de Iveco en Madrid en materia de igualdad y sensibilizar y concienciar en pro de la misma, así como prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

### **Artículo 10.- Selección y contratación**

Las pruebas de selección pueden englobar, dependiendo del perfil buscado, entrevistas personales por competencias, pruebas psicológicas, dinámicas de grupo y test de personalidad.

Los objetivos en materia de selección son los siguientes:

- A. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, en base a criterios de méritos y aptitudes que objetivasen la adecuación persona-puesto.
- B. Sensibilizar y formar en temas de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección.
- C. Comprometerse con la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, para corregir situaciones históricas en colectivos representados mayormente por hombres.
- D. Propiciar cambios en situaciones de infrarrepresentación de la mujer en determinados colectivos, potenciando su contratación en igualdad de méritos y capacitación.
- E. Transmitir a todas las Empresas externas que participen en los procesos de selección, así como las Empresas externas que trabajan en nuestras instalaciones, el compromiso adquirido por Iveco en igualdad de trato y oportunidades.

### **Artículo 11.- Formación y Desarrollo**

Existe un Plan de Formación anual para toda la Empresa, en el que se recogen las acciones formativas a impartir durante el año, diseñado por los Responsable de cada área y evaluado y aprobado por el Departamento de Recursos Humanos. Este plan de formación va encaminado a dotar a las personas de las

competencias necesarias para desempeñar el puesto que ocupan, capacitarlas para desempeñar puestos similares o acceder a posiciones de superior categoría.

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

El Plan de Igualdad se ha aprobado con los siguientes objetivos en materia de formación:

- A. Extender la cultura de igualdad de oportunidades mediante la formación, para desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.
- B. Facilitar la asistencia a cursos de formación a toda la plantilla, especialmente a aquellas personas con responsabilidades familiares, para contribuir de igual manera a su desarrollo profesional y la polivalencia en el trabajo.
- C. Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres.
- D. Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos que les doten de las capacidades necesarias para desempeñar puestos, habitualmente desempeñados por hombres, como ocurre en ocasiones en áreas como soldadura, mantenimiento, etc.
- E. Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos sea durante la jornada de trabajo, especialmente los que están estrechamente ligados con el puesto, e informar a la Representación Legal de los Trabajadores del plan de formación y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas.

Los cursos destinados a un desarrollo personal y no ligados directamente con el puesto de trabajo, podrán ser promovidos por la Empresa salvaguardando la discrecionalidad de la misma en el establecimiento del horario de impartición.

Se formará a los equipos directivos en gestión de personal desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.

Cuando se utilicen servicios profesionales externos se les informará sobre la política de igualdad y diversidad de la Empresa, exigiéndoles su cumplimiento en la creación, desarrollo y ejecución de la actividad formativa y de desarrollo.

Realizar formación especialmente enfocada a aquellos mandos intermedios con personal a cargo, orientada a la consecución de una comunicación interpersonal eficaz, basada en términos tales como empatía, asertividad, etc.

## **Artículo 12.- Retribución**

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

Los firmantes están de acuerdo en que en aquellos puestos de libre designación se han de tener en cuenta la formación, experiencia, competencias y motivación del candidato, independientemente del sexo del mismo.

Los objetivos en materia retributiva son:

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

## **Artículo 13.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los firmantes reconocen el derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad de la misma para atender al cuidado de menores de 12 años o personas con discapacidad, así como para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, con disminución proporcional del salario.

En este caso, las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada, se computarán incrementadas al 100%, lo que ocurrirá también durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.

## **Artículo 14.- Excedencias por cuidado de hijos**



Se reconoce el derecho a solicitar una excedencia por un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, considerándose el tiempo de la excedencia cotizado a efectos de Seguridad Social. Esta excedencia podrá ser disfrutada de manera fraccionada cuando se destine al cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

### **Artículo 15.- Permiso por Maternidad y Paternidad**

Se reconoce el derecho a solicitar una suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 28 días de duración ininterrumpidos, en caso de nacimiento adopción o acogimiento. Este permiso es ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en caso de adopción, acogimiento o parto múltiple, cuya remuneración será equivalente al 100% de la base reguladora del trabajador.

El permiso reconocido en este artículo podrá disfrutarse por el padre también en jornada a tiempo parcial, por lo que podrá disponer de 56 días durante los cuáles trabajará en jornada reducida al 50%, previo acuerdo con la Empresa. Este permiso podrá comenzar a disfrutarse desde la finalización del permiso de nacimiento, y hasta el día siguiente a la finalización del permiso de maternidad.

Es un permiso exclusivo de los hombres, por lo que si no se disfruta, el mismo no podrá ser cedido a la madre, la cual ya dispone legalmente de un descanso por maternidad superior garantizado.

Se exigen, para todos los padres, sin distinción de edad, y para que pueda ser solicitado, una cotización mínima previa de 180 días durante los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida.

Asimismo se reconoce el derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad, en el caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo o actividad retribuida.

Además, el permiso será de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa, o en la que adquiera tal condición, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad igual o superior al 33%.

El permiso de maternidad en la Compañía consistirá en 16 semanas o 18 por parto múltiple, en la cuantía del 100% de la base reguladora del salario de la trabajadora. Se pacta además la ampliación del permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros (que nazca con falta de peso) y en los casos en que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto, (por un periodo superior a siete días y hasta un máximo de 13 semanas).

Se pacta además la ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a con discapacidad, pudiendo ejercer este derecho la madre o el padre indistintamente.

Asimismo, no se reducirá el permiso de maternidad en caso de fallecimiento del sujeto causante.

Los trabajadores tendrán permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Respecto a la prestación por riesgo durante el embarazo, la misma será equivalente al 100% de la base reguladora del salario de la trabajadora.

### **Artículo 16.- Permiso de Lactancia**

Será retribuido al 100% de la base reguladora del salario de la trabajadora. Es un derecho que podrán distribuirse indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen, y en los términos legalmente dispuestos en la normativa reguladora de esta materia.

Incluye el derecho de la madre o el padre a una hora de ausencia del puesto de trabajo para atender un bebé hasta que cumpla 9 meses, permiso que podrá ser dividido en 2 fracciones de media hora cada una.

Además se podrá sustituir el permiso anterior por una reducción de la jornada laboral de media hora al principio o al final de la misma o acumular una hora de reducción diaria de la jornada de trabajo en jornadas completas, siendo, en todo caso, la retribución equivalente al 100% de la base reguladora.

### **Artículo 17.- Permisos retribuidos por la Empresa**

Se establecen los siguientes permisos retribuidos en el centro de trabajo de Madrid de la Compañía:

- A.** 2 días laborables por nacimiento de hijo, adopción legal y acogimiento permanente o preadoptivo. En caso de cesárea un día más.
- B.** 2 días naturales, en los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Los permisos podrán concederse a partir del hecho causante, y mientras este se mantenga. En el caso de que la hospitalización supere los 30 días se generará un nuevo permiso de 2 días.
- C.** 1 día natural, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de los padres, cónyuge o pareja de hecho e hijos del empleado y

hermanos, ampliable en 1 día más, cuando los servicios médicos acrediten la necesidad de que el enfermo requiera reposo.

En todo caso, el permiso por hospitalización en centro sanitario y el domiciliario, no será acumulativo, es decir, no procederán más de 2 días naturales por uno u otro.

- D.** 2 días hábiles en los casos de muerte de cónyuge o pareja de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad.
- E.** 2 días naturales en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- F.** 1 día natural para el traslado de su domicilio habitual, lo cual se acreditará mediante el correspondiente volante de empadronamiento o, en su defecto, documento que acredite de manera fehaciente el traslado.
- G.** 15 días naturales en caso de matrimonio, o inscripción en el registro de parejas de hecho, siendo excluyente el uno del otro en el caso de tratarse de la misma pareja. Su inicio coincidirá con el día de celebración del matrimonio sin haber desplazamiento temporal de este permiso.
- H.** 1 día natural por matrimonio de padre, hijo y hermano, el cual coincidirá con la fecha de la celebración del enlace.
- I.** Por el tiempo estrictamente necesario, con un máximo de 4 horas en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica.
- J.** En los demás casos hasta un límite de 24 horas al año para médico de cabecera con un máximo durante la jornada de 3 horas con justificante de asistencia médica. En todo caso, se justificará el tiempo de permanencia en el centro médico.
- K.** Permiso por el tiempo indispensable para acompañamiento a especialista de hijos menores, o de aquellas personas que acrediten la situación de dependencia respecto al trabajador.
- L.** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.
- M.** Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la

retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en 2 convocatorias.

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

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

- N.** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los términos establecidos legalmente. En caso de tratarse de citaciones ante órganos judiciales el permiso será retribuido únicamente cuando el trabajador sea citado judicialmente, debiendo de ser acreditada la asistencia al acto judicial.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de 48 horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

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

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de salario, antigüedad y plus personal de adecuación, correspondientes a las 16 primeras horas anuales de ausencia.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, en los casos legalmente previstos, el permiso será de cuatro días naturales.

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

## **Artículo 18.- Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

Dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, serán revisadas periódicamente las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, de tal manera que queden reflejados aquellos riesgos que puedan afectar a las mujeres en situación de embarazo o periodos de lactancia, revisando y

actualizando la ficha de riesgos generales del centro de trabajo, localizando los puestos exentos de riesgos aptos para mujeres en dicha situación.

Además se promoverá desde el Departamento de Salud Laboral, con participación y conocimiento de los Delegados de Prevención en la Compañía, de reconocimientos médicos específicos para las trabajadoras.

### **Artículo 19.- Procedimiento de actuación en caso de embarazo, postparto y lactancia**

El procedimiento se iniciará tan pronto como exista conocimiento de la situación de embarazo, postparto o lactancia por la notificación de la propia trabajadora al Servicio Médico de la Compañía.

Una vez conocida la situación de la trabajadora, el Servicio Médico actuará de la siguiente manera:

- A. Informará al Departamento de Recursos Humanos, a los efectos de que el mismo trate de buscar un puesto de trabajo compatible con la situación de embarazo, postparto o lactancia de la trabajadora, para el caso de que fuese requerido por el propio Servicio Médico el cambio de la trabajadora a un puesto más acorde a la situación de riesgo.
- B. Informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de que dicho Departamento esté informado de la condición de “especial sensibilidad” de la trabajadora, y pueda evaluar sus condiciones de trabajo, con la finalidad de proponer, conjuntamente con el Servicio Médico, la posible adecuación o el cambio de puesto de trabajo.
- C. A la Unidad Operativa en la que esté encuadrada la trabajadora, ya que debe de tener conocimiento de las variaciones que se generan en la actividad, así como de la adecuación o el cambio de puesto de trabajo que se vaya a proponer.

### **Artículo 20.- Comunicación hacia la Igualdad**

Los firmantes están de acuerdo en que la comunicación tiene un importante rol en nuestra Empresa, y por tanto, en este Plan de Igualdad se articula como básica en la búsqueda efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la formación de las personas para alcanzar una base de igualdad real en el centro de trabajo.

En nuestra Compañía se pueden distinguir dos importantes facetas en la comunicación. Por un lado, la comunicación interna, que es la dirigida a los trabajadores que desarrollan su labor en las instalaciones de la empresa, y por

otro lado, la comunicación externa, que es aquella que nos relaciona con el exterior. Ambas son esenciales en este Plan de Igualdad.

Los objetivos en materia de comunicación son:

- A. Mejorar la comunicación interna y externa en relación a la política de igualdad, haciendo especial hincapié en la igualdad de oportunidades.
- B. Desarrollar una cultura que elimine cualquier discriminación y que garantice la igualdad de trato en la Compañía.
- C. Divulgar e informar este Plan de Igualdad para prevenir las discriminaciones, así como erradicar los comportamientos y actitudes que contravengan el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.
- D. Realizar una comunicación efectiva de las nuevas medidas o de aquellas mejoras llevadas a cabo en materia de conciliación laboral y personal., para lo que se publicitará y distribuirá ampliamente el presente Plan de Igualdad y del resto del Convenio Colectivo, entregándose un ejemplar de ambos documentos a cada trabajador, una vez que haya sido debidamente publicado.
- E. Mejorar y hacer un uso no sexista y totalmente neutro del lenguaje corporativo en todos los comunicados de la Empresa, ya sean tanto internos como externos.
- F. Facilitar los necesarios para que los trabajadores puedan denunciar cualquier trato discriminatorio en relación a la Igualdad, así como para que puedan aportar cualquier sugerencia sobre este tema.
- G. Motivar y divulgar la igualdad a través de los distintos cursos de formación impartidos a la plantilla de la Empresa.
- H. Difundir externamente una imagen de la Compañía respetuosa con la igualdad de sexos y de oportunidades.
- I. Incentivar, a la totalidad de los trabajadores del Centro, a la actualización continua de sus fichas de formación profesional, custodiadas a tal efecto, en el departamento de Recursos Humanos.

## **Artículo 20.- Ámbito de Aplicación y vigencia**

Será el indicado en el artículo 4 del Convenio Colectivo de la Compañía, con la particularidad de que el presente Plan de Igualdad prorrogará indefinidamente su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo o la expresa derogación del mismo.

## **ANEXO V**

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 1.- Declaración de principios**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho la Empresa asume que las actitudes de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará actitud alguna que suponga acoso sexual de o hacia los trabajadores del centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 2.- Acoso sexual. Concepto**

Los firmantes están de acuerdo en que supone acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual que afecte a la dignidad de la mujer y del hombre en el

trabajo, y que se exteriorice por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo, es decir, intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante.

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

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

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

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

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

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



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

### **Artículo 3.- Procedimiento de actuación**

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

#### **A. Método informal**

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima a la Dirección de Recursos Humanos o a cualquier miembro del equipo de asesores, cuya composición se describe más adelante.

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

De manera urgente la Dirección de Recursos Humanos dará traslado del asunto al equipo de asesores. Si la comunicación la recibe un asesor, informará a la Dirección de Recursos Humanos de manera confidencial.

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

Se denomina equipo de asesores a un grupo de empleados, máximo cuatro, cuyas funciones serán, dentro del método informal, las siguientes:

1. Entrevistarse con la persona afectada, y conducir todo el procedimiento de actuación.
2. Tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamando la intervención si lo estima necesario de algún experto, a los efectos de realizar las averiguaciones que resulten necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
3. Conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

La designación de Asesores será realizada de común acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los Trabajadores en la Empresa. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría 2 respectivamente.

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

La actuación siempre será de 2 asesores, a elección de la persona afectada, salvo que la misma opte para un solo asesor, estimándose como incompatible la situación laboral del asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el asesor dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del método informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del método formal.

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

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

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Recursos Humanos.

#### B. Método formal

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

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

En el plazo de 2 días laborables la Dirección de Recursos Humanos incoará expediente y nombrará un Instructor del mismo, quien de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediendo el plazo legal para contestar a la misma.

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

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

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

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

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1. Sobreseimiento si considera que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe.
2. Falta grave o muy grave, para lo cual tendrá en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en el caso, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, y la afectación que dicha conducta haya podido ocasionar sobre la víctima.

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

Se considerará falta grave:

- a. El acoso de carácter ambiental.

Se considerarán falta muy grave:

- a. El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- b. La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- c. Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.
- d. Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determinen.
- e. Faltas graves en las que el infractor sea un personal directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario en prácticas de la víctima.

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

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

- Por falta grave: traslado forzoso, o suspensión de empleo y sueldo hasta de 3 meses.
- Por falta muy grave: despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre 3 y 6 meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

#### **Artículo 4.- Disposiciones varias**

Los firmantes aceptan que tras la resolución del caso, es obligación de la Dirección de Recursos Humanos y del asesor que haya tenido conocimiento de los hechos:

- A. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, tomar las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- B. Supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.
- C. Controlar cualquier represalia o acto de discriminación posterior sobre la persona denunciante.
- D. Proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.
- E. Informará al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

#### **Artículo 5.- Disposición Final**

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

## ANEXO VI

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O *MOBBING*

#### **Artículo 1.- Declaración de principios**

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el propio Convenio Colectivo de los diferentes centros de trabajo de Iveco España S. L.

En virtud de estos derechos, la Compañía asume que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso laboral en el trabajo o *mobbing*.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave, y comprometiéndose la Dirección de esta Empresa a hacer uso del poder disciplinario para proteger del acoso a todos los trabajadores.

Es por ello que la Dirección de esta Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la misma se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, así como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### **Artículo 2.- Objeto**

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso psicológico en el ámbito de la Organización y Dirección de la Empresa en el centro de trabajo de la misma en Madrid.

#### **Artículo 3.- Definición de Acoso**

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones

trabajo del agredido, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos que caracterizan el acoso moral son:

- Existencia de un o unos acosadores y una o varias personas acosadas.
- La necesidad de que las acciones sean periódicas y repetitivas.

Las acciones o conductas se caracterizan por:

- Buscar el aislamiento de la víctima
- Arruinar su crédito personal y profesional

El objetivo que se persigue:

- Conseguir la movilidad interna de la víctima o que abandone la Organización.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto a otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- A. Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada de trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle tanto verbalmente como por escrito.
- B. Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- C. Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar de la misma, cuestionar constantemente sus decisiones y obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- D. Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, o asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- E. Las actuaciones que afectan a la salud física de la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

#### **Artículo 4.- Tipos de acoso moral**

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora podemos distinguir tres tipos de acoso:

- A. Acoso moral descendente: Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- B. Acoso moral horizontal: Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- C. Acoso moral ascendente: El agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

#### **Artículo 5.- Medidas preventivas**

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Los firmantes están de acuerdo en poner en que todos los trabajadores de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

Asimismo, la Dirección de la Compañía deberá tener especialmente encomendada la laboral de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores.

#### **Artículo 6.- Formación**

Se pondrán en marcha planes de formación específicos destinados a la prevención del acoso para toda la plantilla. Dichos planes de formación tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso. La canalización de los posibles casos y la formación sobre la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección participativos y motivadores.

## **Artículo 7.- Procedimiento de actuación**

Se establece un procedimiento especial que habrán de seguir los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso psicológico o moral para presentar su denuncia, el cual será confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos métodos que se indican a continuación.

### **A. Método informal**

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima a la Dirección de Recursos Humanos o a cualquier miembro del equipo de asesores, cuya composición se describe más adelante.

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

De manera urgente la Dirección de Recursos Humanos dará traslado del asunto al equipo de asesores. Si la comunicación la recibe un asesor, informará a la Dirección de Recursos Humanos de manera confidencial.

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

Se denomina equipo de asesores a un grupo de empleados, máximo cuatro, cuyas funciones serán, dentro del método informal, las siguientes:

1. Entrevistarse con la persona afectada, y conducir todo el procedimiento de actuación.
2. Tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamando la intervención si lo estima necesario de algún experto, a los efectos de realizar las averiguaciones que resulten necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
3. Conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

La designación de Asesores será realizada de común acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los Trabajadores en la Empresa. Si el acuerdo no fuera posible, ambas partes aportarían una terna de candidatos de la que la parte no proponente designaría dos respectivamente.

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

La actuación siempre será de dos asesores, a elección de la persona afectada, salvo que la misma opte para un solo asesor, estimándose como incompatible la



situación laboral del asesor que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes.

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

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

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

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Recursos Humanos.

#### B. Método formal

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

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

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

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

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

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

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

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1. Sobreseimiento si considera que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada con buena fe.
2. Falta grave o muy grave, para lo cual tendrá en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en el caso, así como el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, y la afectación que dicha conducta haya podido ocasionar sobre la víctima.

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

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

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

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

### **Artículo 8.- Disposiciones varias**

Los firmantes aceptan que tras la resolución del caso, es obligación de la Dirección de Recursos Humanos y del asesor que haya tenido conocimiento de los hechos:

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

- C. Controlar cualquier represalia o acto de discriminación posterior sobre la persona denunciante.
- D. Proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.
- E. Informar al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal, y su resultado, garantizando la confidencialidad y el Derecho a la Intimidad de los afectados

### **Artículo 9.- Disposición Final**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la Empresa, manteniéndose vigente tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia obligue a su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa, policiales y/o judiciales.

## ANEXO VII

### RECIBO DE NÓMINA

E011      N° personal:

IVECO ESPAÑA S.L. Avd. Aragon, 402	28022 MADRID	CIF B61768511	N° .INS .S .S . 28156347321
---------------------------------------	--------------	------------------	--------------------------------

NOMBRE Y APELLIDOS	N° PERS.	ANTIGÜEDAD	N° AFIL .S .S .	GR .COT	OCUP
CATEGORIA	CONTR.	D .N .I .	PERIODO DE 01.09.2013 A 30.09.2013		DIAS COT

CONCEPTO	PRECIO/UNI .	CANTIDAD	DEVENGOS	DEDUCCIONES

TOT . S .SOC .	PRORRATA P .E .	BASE C .C .C .	BASE AT/EP	TOTAL DEVENG .	TOTAL DEDUCC .
BASE H .EX .	BASE IRFF	BASE ESP .REP .	B .ESP .NO REP .	LIQUIDO A PERCIBIR	
ACU .BASE IMP	ACU .RET .IRFPF	ACU . BASE ESP	ACU .RET .SS		

<b>DATOS BANCARIOS</b> Banco/Oficina    Cuenta      Importe    Fecha			

MADRID      a 30 de Septiembre 2013

