

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

CVE-2019-9943 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA, para el periodo 2019-2022.*

Código 39003062012005.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA, de 14 de junio de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 1/4/2019 a 31/3/2022, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 7 de noviembre de 2019.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

VI CONVENIO COLECTIVO

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, de un lado la Dirección de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. en su planta de Cantabria y por otra parte el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado.

CAPITULO PRIMERO

Estipulaciones Generales

Art. 1º.- Objeto.- El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas entre la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 2º.- Ámbito Territorial.- Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que la Empresa tiene establecido en Los Corrales de Buelna (Cantabria).

Art. 3º.- Ámbito personal.- El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa que se integra en los grados de valoración del 1 al 13A, ambos inclusive, de su ámbito territorial, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el artículo 1º, 3,c) y el artículo 2º, 1,a) de la vigente Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, y todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la Dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos legales que puedan corresponderles. La Dirección entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido del régimen del Convenio y seguirá actualizándola en lo sucesivo.

El personal excluido al que se refiere el párrafo anterior podrá renunciar a esta situación e integrarse dentro de lo establecido en el presente convenio.

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada le serán aplicadas, sin perjuicio de las cláusulas que - con arreglo a la legalidad vigente - puedan pactarse, las disposiciones del Convenio en cuanto sean compatibles con la naturaleza temporal de su contrato y, en cualquier caso, proporcionalmente a la duración y jornada establecidas en el

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

mismo; contrato que, por otra parte, se ajustará a la regulación para el mismo establecida en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Art. 4º.- Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2019 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo de 2022.

Los efectos económicos del mismo, que tendrán idéntico período de vigencia, se aplicarán exclusivamente al personal que se halle en alta en la Empresa en el momento de la firma del Convenio, a los fallecidos desde el 01.04.2019 hasta ese momento y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha. La actualización del Seguro Colectivo de Vida empezará a regir a partir de la firma de la correspondiente póliza.

Art. 5º.- Prórroga.- La duración del Convenio se podrá prorrogar por acuerdo de las partes.

Art. 6º.- Denuncia, Revisión y Mantenimiento del Régimen del Convenio.- El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la finalización de su ámbito temporal.

Si se solicitara la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar para que puedan iniciarse inmediatamente las negociaciones. El planteamiento de cualquier situación de huelga o de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Al finalizar el período de vigencia del Convenio se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la Autoridad y a la Jurisdicción Laboral.

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

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas, asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

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

Se respetarán las situaciones personales que, desde el punto de vista de la percepción, sean en conjunto más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los apartados anteriores, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

Art. 8º.- Vinculación a la Totalidad. - En el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficiencia de alguno de los pactos de este Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 9º.- Garantía del Convenio. - Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del presente Convenio, y ello con carácter previo a cualquier planteamiento ante los Organismos Laborales competentes. En aquellos supuestos en los que las discrepancias sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio no puedan ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a seguir las vías y mecanismos legales que se contemplan de forma específica en la Estipulación Segunda.

Art. 9ºBIS.- Garantía del Convenio. Procedimiento de descuelgue. - Las partes del Convenio acuerdan que, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se reunirá, a petición de una de las partes integrantes, en los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, según prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá la función de mediar y valorar, con el objeto de llegar a un acuerdo en el período de consultas que se tramite, cuando se solicite su intervención, respecto a las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no se solicite su intervención o no se llegue a un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y que a continuación se indican.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión a la mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (publicado en el Boletín Oficial de Cantabria en fecha 14 de julio de 2010) en el plazo máximo de 7 días a contar desde la reunión de la Comisión Paritaria finalizada sin acuerdo.

Si desde dicha mediación ante el O.R.E.C.L.A. no se llegará a ningún acuerdo en el plazo de tres días desde su celebración, las partes podrán acudir a la jurisdicción laboral competente.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Art. 10º.- Principio General. - La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, con sujeción a las normas legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

En materia de organización, se estará en todo a las normas internas de la organización del trabajo, valoración de tareas y del mérito individual y sistemas de retribución (que se refunden en los Anexos correspondientes) y, en lo no previsto en ellas, a las disposiciones legales vigentes y demás concordantes y complementarias sobre el particular.

Las referidas normas internas se consideran forman parte del articulado del Convenio, a cualesquiera efectos.

Art. 11º.- Saturación.- Es facultad de la Dirección la asignación del número de máquinas y de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible del 100 MTM, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente se le hayan confiado y sin que dicha saturación implique necesariamente aumento de nivel o grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

Art. 12º.- Procedimiento en caso de disconformidad.- De acuerdo con lo previsto en las citadas normas internas (anexos 6, 8, 13 y 14) cuya vigencia se ratifica, determinado el sistema de simplificación del trabajo, el análisis, la fijación y el control de los rendimientos individuales o colectivos según los casos, y las plantillas correctas del personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo -no obstante- quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente en cada momento.

Art. 13º.- Selección e ingresos del personal.- La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiese estar capacitado para realizar.

En los procesos de selección por nuevas incorporaciones, siempre que se den en igualdad de condiciones técnicas y profesionales, prevalecerá la condición de ser hijo o familiar de trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisa de un período de formación y adaptación a la Empresa, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante el primer año de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1^{er} semestre: 88%
2^o semestre: 95%

A partir del año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

Para los trabajadores actuales vinculados a un Contrato de Relevo, seguirá en vigor la aplicación de los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1^{er} año: 75%
2^o año: 85%
3^{er} año: 90%
4^o año: 95%
5^o año: 100%

A partir del quinto año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

Art. 14º.- Movilidad Funcional.- Tendrá la consideración de movilidad funcional los traslados de puesto dentro del mismo Centro de trabajo o entre Centros de la misma provincia, con variación de funciones o sin ella, para un período máximo de un mes; una variedad de esta movilidad es el trasvase de mano de obra indirecta o de personal técnico, administrativo y subalterno a mano de obra directa.

Tendrán igualmente la consideración de movilidad funcional los traslados de trabajadores de la planta de fundición a la planta de mecanización o viceversa.

Este tipo de movilidad llevará aparejada, en su caso, la modificación de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a los cometidos propios del nuevo puesto como en lo concerniente a otras particularidades de la relación laboral (cambio de turno u horario, etc.).

La movilidad funcional podrá comportar un período de formación previo a la reconversión, en cuyo caso el trabajador deberá someterse inexcusablemente a los cursillos que se organicen al efecto dentro o fuera de la Empresa. Estos podrán tener lugar aprovechando el tiempo de la aplicación de los Expedientes de Regulación de Empleo, con la garantía para el trabajador de que, en cualquier caso, no habrá de sufrir quebranto económico por causa de esta formación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se dará información de los planes de movilidad funcional y reconversión profesional al Comité de Empresa, con carácter previo a su puesta en práctica.

Las prioridades que se observarán para la selección del personal que haya de verse afectado por la movilidad, serán las siguientes y por este orden:

1.º **Voluntarios** que se adapten a las condiciones del nuevo puesto.

2.º **Recuperación** de quiénes pasaron de mano de obra directa a mano de obra indirecta o al grupo de personal técnico, administrativo y subalterno, como consecuencia de la disminución de programas de fabricación.

3.º **Adecuación** del trabajador a las exigencias psicofísicas y profesionales del nuevo puesto.

4.º **Orden inverso** a la antigüedad en el grupo de mano de obra indirecta o en el de personal técnico, administrativo o subalterno, respetando - dentro de las secciones o grupos objeto de la movilidad - las categorías profesionales de manera que los primeros en afectación sean los de categoría inferior y, dentro de éstos, los más modernos en la categoría.

5.º **Orden inverso** a la antigüedad en el puesto de trabajo.

6.º **Mayores** de 50 años o con más de 25 años de antigüedad en la Empresa.

7.º **Personal** de capacidad disminuida.

8.º **Representantes** del personal.

Esta movilidad se llevará a efecto sin perjuicio, en ningún caso, de la retribución global consolidada correspondiente al grado de valoración del puesto de origen o al reconocido personalmente al trabajador, salvo las primas y pluses que - con la garantía correspondiente al nivel personal - serán los correspondientes al nuevo puesto de destino.

Art. 15º.- Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.-

La clasificación profesional de los trabajadores en la Empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo y, en lo no previsto en éstas, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas legales o reglamentarias de general aplicación.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a) de la adscripción del trabajador a uno de los únicos grupos profesionales siguientes que se establecen:

- **Grupo profesional de operarios**, que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y
- **Grupo profesional de empleados**, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica;

b) de la correcta elección del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Como única excepción, a los trabajadores que según la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica ocupen puestos de trabajo clasificados en alguna de las categorías de subalterno de las que en dicha Ordenanza se mencionaban, aun cuando estarán clasificados dentro del grupo profesional de operarios y se utilizará para calificar dichos puestos el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

Se suprimen las categorías profesionales de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica. A efectos de cotización a la Seguridad Social se respetarán a título personal los grupos de tarifa de cotización consolidados por la actual plantilla; y, por lo que respecta a futuros ingresos o cambios de puesto de trabajo se asignarán los grupos de tarifa resultantes de la tabla de conversión que se especifica en el anexo nº 15.

Art. 16º.- Adaptación del personal a los puestos de trabajo.- Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. Si, por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del trabajador que desempeña el puesto, se estará a lo que se indica en los apartados siguientes:

- 1) Cambio de puesto de trabajo.-** Se denomina cambio de puesto de trabajo a los resultados de la movilización del personal dentro de los límites de su Centro de Trabajo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

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

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses y permanente si excede de dicho período.

2) Causa del cambio.- El cambio de puesto de trabajo podrá tener su origen en alguna de las siguientes causas:

a) A petición del trabajador.- En este caso se requerirá la solicitud por escrito y, de accederse por parte de la Dirección, se le asignará la categoría y grado de valoración y remuneración del nuevo puesto sin derecho de indemnización alguna.

b) Por acuerdo mutuo entre la Dirección y el trabajador.- En este caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria.- Se regulará por lo establecido en el Artículo 43 del presente Convenio Colectivo de nuestra Empresa, y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto.

d) Por necesidades del servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de trabajo, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal hasta un plazo máximo de tres meses consecutivos, se seguirán las normas siguientes:

l) Si el puesto al que se le destina fuera de grado superior al del puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo cambio requiera una fase previa de adiestramiento, en cuyo caso y por todo el período fijado para el mismo se le mantendrá la retribución de origen.

Si se acreditara que el trabajador ha desempeñado dicho puesto de grado superior durante 90 días continuados o alternos, consolidará la retribución correspondiente a dicho grado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

II) Si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La Empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que los trabajadores que se encuentren en tal situación sean adaptados para el desempeño de otras tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia. En ningún caso el mencionado cambio podrá suponer manifiesto menoscabo de la dignidad del trabajador ni perjuicio notorio de su formación profesional.

e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.- En los casos en que fuere necesario efectuar el cambio en razón a la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviera su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de

servicio en la Empresa, el trabajador percibirá el salario correspondiente, en el momento del cambio de puesto, a un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo.

f) Por conveniencia de la Empresa.- Cuando el cambio de puesto de trabajo tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este apartado, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad del cambio acordado por la Dirección.

g) Por sustitución.- Cuando se dé el caso de que el cambio obedezca a la sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos u ocupación de cargos oficiales, el cambio comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado sin consolidación de las condiciones económicas ni cambio de categoría, si estas fueran superiores, y sin detrimento de su abono - con arreglo a las normas establecidas - durante el mencionado período, volviendo a su situación anterior una vez terminadas las causas que lo motivaron.

Art. 17º.- Movilidad geográfica.- Cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la Dirección de la Empresa comunicará y podrá acordar el desplazamiento de trabajadores a otras plantas y centros de

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, con las siguientes particularidades:

La decisión deberá ser comunicada con una antelación de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad en primer lugar a la Representación legal de los Trabajadores y después a la persona o personas afectadas.

Cuando concurra la necesidad de desplazar a trabajadores se dará prioridad a las personas que se presenten voluntariamente. En el supuesto en que no haya suficientes voluntarios para cubrir las necesidades existentes, el desplazamiento tendrá carácter obligatorio para el trabajador o los trabajadores afectados. Si el trabajador no está de acuerdo, podrá reclamar a través de las vías legales.

La Dirección de la Empresa además del salario ordinario, mientras dure el desplazamiento asumirá el coste de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción contratados por la propia Empresa. La Empresa no asumirá los costes derivados de las

dietas, alojamientos y locomoción que los trabajadores realicen o contraten por sus propios medios.

Adicionalmente a lo anterior, por cada trayecto de desplazamiento (ida y vuelta) de trabajadores de la planta de Cantabria, la empresa abonará una cantidad a tanto alzado que compensará el tiempo dedicado a dichos trayectos. Si el desplazamiento se produce a los centros de Barcelona la empresa abonará 200 € brutos y si el desplazamiento se produce a la planta de Ávila abonará 140 € brutos.

Cada fin de semana el trabajador o trabajadores tendrán la opción de regresar a su domicilio. En el caso del trabajador o los trabajadores que opten por ello, la Empresa pondrá los medios necesarios para que efectúen el desplazamiento. En los casos en que el trabajador o los trabajadores opten por permanecer en el lugar de desplazamiento durante el fin de semana, no cobrarán la compensación por desplazamiento de dicha semana sin embargo, la Empresa proporcionará el alojamiento y les serán abonadas las dietas correspondientes al sábado y domingo, que serán de 40 € cada día sin necesidad de justificación.

Las compensaciones previstas en este artículo, con excepción de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción, se abonarán exclusivamente a

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

aquellos trabajadores que efectúen desplazamientos cuya duración sea superior a 15 días continuados e inferior a 12 meses.

El periodo máximo de desplazamiento de un trabajador será de 1 año acumulado durante la vigencia del presente convenio.

CAPITULO TERCERO

Jornada, Turnos, Vacaciones

Calendario, Licencias y Excedencias

Art. 18º.- Norma General.- La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

Art. 19º.- Jornada de Trabajo.- Para toda la vigencia del Convenio (Enero 2016 - Marzo 2018) la jornada general de trabajo para todo el personal de la Empresa será de mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas de prestación real y efectiva de trabajo anual, que podrá aumentar o disminuir dependiendo de la flexibilidad pactada en este convenio.

Las horas serán distribuidas en el calendario laboral en la forma que, según lo dispuesto en el art. 23 del Convenio, se establezca.

No obstante lo pactado en el párrafo anterior, el cómputo del tope legal de horas extraordinarias se iniciará a partir de la jornada máxima legal en cada momento vigente.

El tiempo de descanso del personal sujeto al régimen de jornada ininterrumpida será de 15 minutos reglamentarios, no computando estos a los efectos de la jornada anual de trabajo real y efectiva pactada, considerándose incluida su retribución en las tablas salariales anuales pactadas.

Dichas jornadas serán en todo caso íntegramente exigibles, sin que los posibles aumentos futuros legales o reglamentarios en el número de días del periodo de vacaciones retribuidas puedan en absoluto representar disminución alguna de aquéllas, mientras no se establezca en la Ley aplicable una jornada máxima anual inferior.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Art. 20.- Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la duración de la jornada ordinaria vigente en cada momento en el calendario laboral, pudiendo compensarse por tiempo de descanso según acuerdo con los interesados.

Ante la situación de crisis existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias, que —en todo caso— se realizarán a requerimiento de la Empresa, será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

En función de las causas que las determinen, las horas extraordinarias se clasifican con arreglo a los siguientes criterios:

- a) **DE URGENTE NECESIDAD.-** Se consideran como tales las incluidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 del Real Decreto 2.001/83, de 28 de julio, así como las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras circunstancias cuando su no realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas no se computarán a los efectos de los límites de horas extraordinarias, procurándose repartir entre los ocupantes de los puestos reseñados.
- b) Otras, cuya prestación será voluntaria.
 - Las horas referentes a preparaciones o reparaciones de máquinas para iniciar el trabajo del día siguiente, así como las horas que tengan que prolongar los conductores cuando, por razones de viajes a otras provincias, no sea factible realizar el trabajo dentro de la jornada laboral, tendrán esta misma consideración.
 - Las necesarias que se derivan de la aplicación de las medidas de redistribución industrial o de la introducción y desarrollo de nuevos productos.
 - Las necesarias para cubrir posibles retrasos en los relevos por cambio de turnos o ausencias imprevistas.
 - Las necesarias por posibles pedidos imprevistos o períodos punta de producción o técnico-administrativo.
 - Las necesarias para la reparación o puesta a punto de las máquinas o instalaciones, cuando no tengan la consideración de urgente necesidad.
 - Las necesarias que tengan su origen en otra circunstancia de carácter estructural.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En todo caso, la Empresa comunicará la realización de las mismas y sus causas a la Representación de los Trabajadores con antelación y mensualmente las ya realizadas.

Art. 21º.- Turnos de trabajo, jornadas especiales y cuarto turno.- Con el objeto de favorecer la creación de empleo se adoptan las medidas necesarias para poder permitir tener la fábrica abierta 365 días al año. A tal fin, se crean dos colectivos de trabajo que serán denominados Colectivo 1 y Colectivo 2.

Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales de la Empresa con su personal, la aceptación por parte de éste del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos (aunque no fueran alternativos) cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen a juicio de la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa.

La distribución del personal en los distintos turnos o relevos es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos de trabajo para todo el personal en aquellas secciones en que lo estime conveniente, preavisando a los trabajadores con la suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días. Los cambios de turno se efectuarán cada semana.

No se producirá un cambio entre trabajadores de distintos Colectivos salvo que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El **Colectivo 1** estará integrado por el personal que hasta la fecha venía prestando sus servicios con carácter general de lunes a sábado.

Concretamente respecto de este personal se establecen las siguientes condiciones:

a) Turnos de trabajo.- En aquellas secciones en que se trabaje a turnos o relevos, estos se mantendrán de lunes a sábado, ambos inclusive, sin que se produzcan solapes de turnos.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas – para todo el personal que esté a turno partido – todos los viernes y vísperas de fiesta. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa consulta al comité de empresa.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre para todo el personal que por circunstancias de su trabajo pueda llevarlo a cabo, sin perjuicio de la buena marcha de la empresa. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa comunicación al comité de empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Excepcionalmente, durante la vigencia del convenio se establece la jornada de 7 a 15 horas desde el 1 de junio hasta 30 de septiembre .

Los trabajadores asignados a una línea de producción que tenga un turno de trabajo libre, podrán elegir el turno de mañana o tarde, siempre y cuando no suponga un perjuicio organizativo para la empresa u otros trabajadores.

b) Jornadas especiales en días no laborables.- Sin perjuicio de la facultad de la Empresa en orden a la suspensión, total o parcial de los supuestos de aplicación de dichas jornadas, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a que se refiere el anexo nº 5, durante los días que, según el calendario laboral del Colectivo 1, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos - oficiales o de la Empresa -), se establece la realización de las jornadas de trabajo - en régimen de turno de mañana, excepto los trabajadores previstos para la puesta en marcha de instalaciones o las situaciones que obliguen a realizar mas de un turno - durante los mencionados días. Dicha realización de jornadas podrá afectar a los trabajadores de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el anexo nº 5 y se regulará mediante las condiciones que en dicho anexo se indican.

El resto de trabajadores del Colectivo 1 no contemplados en el apartado anterior que hubieren de trabajar en los días teóricamente según su calendario disfrutarán de un descanso intersemanal compensatorio equivalente.

c) Cuarto turno.- Se establece un cuarto turno obligatorio, aplicable al Colectivo 1, que se regulará según el anexo 5º del presente Convenio en su apartado 2º con las siguientes matizaciones:

- a) Se utilizará el cuarto turno siempre que a juicio de la Empresa se requiera para atender a las necesidades de carga de trabajo que no pueda asumir el Colectivo 2.
- b) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores y al propio interesado con una antelación mínima de una semana, aduciendo las causas que justifiquen la utilización del cuarto turno.
- c) El cuarto turno será cubierto en primer lugar con voluntarios, siempre que estos puedan desarrollar su trabajo dentro de los estándares que tiene establecidos la compañía.
- d) El tiempo mínimo exigido para la utilización del cuarto turno será de cuatro semanas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- e) El tiempo de notificación de la finalización del cuarto turno se dará a conocer con una semana de antelación.
- f) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-€) durante la vigencia del convenio. Esta compensación será de 150 euros (150,00.-€) cuando la jornada de trabajo coincida con Nochebuena y Nochevieja en turno de tarde y noche y Navidad o Año Nuevo en cualquier turno.

El **Colectivo 2** será integrado por personal de nueva contratación para la prestación de los servicios, preferentemente, en fines de semana y festivos.

La jornada ordinaria de este colectivo incluirá la prestación de servicios en festivos y fines de semana y, ocasionalmente, de lunes a viernes.

a) Turnos de trabajo

Con carácter general el personal integrado en este colectivo trabajará en fines de semana y festivos a 2 turnos rotativos de 12 horas cada uno de ellos.

Adicionalmente cuando deban de prestar servicios en jornadas de lunes a viernes, rotarán a ritmo normal de 8 horas.

b) Horas de trabajo efectivo

La Dirección de la Empresa informará al personal de este Colectivo de las horas a trabajar en cada mes en función de los festivos, fines de semana y días de semana en que deban trabajar efectivamente, respetando, en cualquier caso, la jornada anual máxima fijada en convenio y el tiempo de descanso.

Art. 22º.- Vacaciones. - El personal disfrutará de un total de treinta días naturales de vacaciones, o de la parte proporcional que le corresponda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año.

Tanto el disfrute como la retribución de las vacaciones reglamentarias se acomodarán, en todo caso, a la regulación prevista en la legislación laboral vigente.

Si por disposición legal de obligada aplicación se incrementase el período anual de vacaciones durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, esta mejora se aplicará automáticamente a todos los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio, sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en el artículo 19 sobre íntegra exigibilidad de la jornada anual de trabajo real y efectivo pactada.

Art. 23º.- Calendario laboral.- Habida cuenta de la total jornada anual de trabajo efectivo pactada, la Dirección de la Empresa propondrá a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral y los horarios de trabajo correspondientes a cada colectivo. En el supuesto de que no existiera acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o que favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Para el colectivo 1: Para cumplir con la total jornada anual de trabajo se consideran días laborales los que resulten de restar de los días naturales del año los domingos, los días de fiesta oficial y los días de vacaciones.

Para el colectivo 2: Para cumplir con la jornada anual que les corresponda atendiendo el hecho que preferentemente trabajarán en fines de semana y festivos y, ocasionalmente de lunes a viernes, se consideraran días laborales los que resulten de restar a los días naturales del año los días de vacaciones.

En el calendario laboral se determinarán los días laborables de no trabajo en la Empresa para cada colectivo. A partir del 2013 los trabajadores dispondrán cada año de 5 días de convenio (floatings) para el disfrute individual, estos días podrán ser disfrutados de forma consecutiva preavisando por escrito con un mes de antelación y siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

El departamento deberá comunicar en un plazo de tres días la respuesta al trabajador, en caso de no hacerlo se solicitará la misma a la Dirección de Recursos Humanos y si en un plazo de tres días siguiera sin haber respuesta se considerará la petición concedida.

Las horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo (jornada industrial de trabajo) serán ocho. Al elaborar anualmente el calendario se tendrán en cuenta los horarios individuales flexibles recogidos en el apartado de "Otros Acuerdos".

No obstante y sin perjuicio de lo anterior, los días considerados como de trabajo en el calendario laboral (jornada industrial) serán entre 226 y 228 para toda la vigencia del convenio.

Art. 24º.- Descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada.- A petición expresa de la Representación legal de los trabajadores y por acuerdo mutuo que se estima más beneficioso, los trabajadores, individual o colectivamente según el régimen de trabajo aplicable, disfrutarán de los 15

minutos de descanso reglamentario establecidos en el art. 19 del presente Convenio, en el momento de la jornada que se establezca en función de las necesidades de producción y sin perjuicio de la obtención del rendimiento mínimo exigible ni merma alguna de la total jornada efectiva de trabajo real pactada.

Art. 25º.- Permisos y Licencias.- El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos (a razón del Salario de Calificación correspondiente) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Fallecimiento de:..... Días

1.1. Cónyuge	7
1.2. Padres e Hijos	4
1.3. Padres políticos y Hermanos.....	3
1.4. Abuelos y Nietos.....	2
1.5. Hermanos políticos, Hijos políticos, Abuelos políticos, nietos políticos.....	2
1.6. Tíos carnales.....	1

2. Gravedad o Intervención con Hospitalización de:

2.1. Cónyuge, Hijos y Padres	3
2.2. Padres políticos y Hermanos	2
2.3. Hermanos políticos, Hijos políticos y Abuelos, Abuelos políticos, nietos y nietos políticos.....	2

3. Ingreso de Urgencia y Hospitalización de:

3.1. Cónyuge, Hijos, Hijos Políticos, Padres, Padres Políticos, Hermanos, Hermanos políticos y Abuelos, , Abuelos políticos, nietos y nietos políticos	2
--	---

4. Nacimiento de Hijo 2

4.1. Nacimiento de hijo con cesárea	3
---	---

5. Por matrimonio de:

5.1. El propio trabajador	15
5.2. Padres, Hijos, Hermanos, Hermanos políticos y Padres políticos	1

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

6. Por traslado de su domicilio habitual 2**7. Intervención quirúrgica en la modalidad de “Día”**

7.1. Cónyuge o hijo	1
7.2. Padres (un hijo por familia)	1
7.3. En el caso de que se precise reposo domiciliario hasta familiares de segundo grado.	2

8. Asistencia al médico: El trabajador dispondrá del tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Tendrán el mismo tratamiento las consultas de medicina general, tanto de la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad. Igualmente, dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado con discapacidad superior al 65%.

En caso de consulta médica para cónyuge, padres o hijos fuera de Cantabria, establecida tanto por la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad, el trabajador dispondrá de un día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias (dispondrá el permiso un único trabajador por familia). También se dispondrá de un día más para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias en el caso de Intervención quirúrgica en la modalidad del “Día”.

En nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, si el trabajador ya ha iniciado la jornada, ese día no cuenta como permiso retribuido, abonando la empresa el tiempo que falte para completar dicha jornada.

En caso de ingreso de urgencia hospitalaria le corresponderá al trabajador el tiempo imprescindible para acompañar a padre, cónyuge o hijos (dispondrá el permiso un único trabajador por familia).

La “pareja de hecho” debidamente documentada, disfrutará de los mismos derechos que “cónyuge”.

Los días de permiso se entenderán naturales, a excepción de los señalados para el nacimiento de hijo que serán hábiles.

Cuando, en los casos de los apartados del 1 al 4 ambos inclusive, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, se añadirá 1 día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Bajo las mismas condiciones de necesidad de aviso previo y justificación posterior más arriba indicadas, el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público. Cuando conste en una norma legal (de carácter laboral, sindical o de otro tipo), un período determinado, se estará a lo que en ésta se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Independientemente a estos permisos y licencias, el trabajador tendrá derecho a los previstos en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores por el tiempo que dichas disposiciones señalen y con el régimen de retribución en ellas establecido, sin que ambos sean acumulativos.

Los permisos y licencias no incluidos en este artículo tendrán la consideración de no retribuidos y serán recuperables, a petición de la Dirección y de acuerdo con el mando directo, en cuyo caso se abonarán en el momento de realizar dicha recuperación con los mismos importes dejados de percibir. Asimismo, y en ese mismo período, se detraerá lo correspondiente a estas recuperaciones del índice de absentismo acumulado.

CAPITULO CUARTO

Régimen de Condiciones Económicas

Art. 26º.- Principios Generales sobre la Retribución.- Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Consecuentemente los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

En los anexos que se acompañan se detallan los importes correspondientes a cada concepto y grado de valoración.

En los totales fijados como retribución para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos por trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes y, en especial, lo que disponía el hoy derogado artículo 12 del Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del salario. También se incluyen los pluses de Jefe de Equipo, los de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos las mentadas circunstancias), y de distancia y transporte

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

que legalmente pudieran corresponder, de acuerdo con la legislación vigente, a determinados trabajadores.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

Art.27.- Condiciones Económicas del Convenio.-

Los conceptos retributivos previsto en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j y k para el período 1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020 no tendrán incremento alguno.

Incremento salarial para el período 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021: El incremento salarial para los conceptos retributivos previstos en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j y k para el período 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 será de un 0,7%,...

En la nómina del mes de abril 2020, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 1% de todos los conceptos retributivos a los que se refiere el apartado anterior, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2020.

Incremento salarial para el período 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022: El incremento salarial para los conceptos retributivos previstos en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, j, k) para el período 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 será de un 0,7 %.

En la nómina del mes de abril de 2021, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,5% de todos los conceptos retributivos a los que se refiere el apartado anterior, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2021.

Bono continuidad: Excepcionalmente, para todo el colectivo de trabajadores de los centros de trabajo de Cantabria que no sean afectados por el despido colectivo cuyo inicio se ha comunicado en fecha 28 de junio de 2019, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,5% de todos los conceptos retributivos, incluidos en los apartados a, b, c, d, e, f, g, h, j, k) del artículo 28 del vigente Convenio Colectivo, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2019. Dicho abono se realizará en la nómina del mes de julio 2019.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Art. 28º.- Estructura Salarial y Conceptos Retributivos.- La remuneración del personal en la Empresa se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

a) Salario de Calificación, según tablas de los anexos 1a, 1b y 2, respectivamente, que corresponden a la valoración de puestos de trabajo.

b) Complemento Personal: Los trabajadores que vienen percibiendo un complemento personal mantendrán el mismo.

c) Plus de Productividad.- Con valor equivalente y sustituyendo al antiguo Plus de Actividad Medida (PAM) y la parte variable del MTM (diferencia entre MTM DIR e IND), se crea un Plus de Productividad que se cobrará en función del tipo de trabajo realizado (productivo o no, siguiendo el actual sistema de códigos de prima) y de la consecución del rendimiento exigido. La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 8, sección 9ª, del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo afectados.

d) Plus de Asistencia y Puntualidad (P.A.P.).- La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 7, sección 1ª del presente Convenio.

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

e) Premio por Reducción de Absentismo.- Se establece un fondo o bolsa para incentivar la reducción del absentismo, cuya cuantía será la resultante de multiplicar una cantidad por el número de trabajadores afectados por el Convenio. La distribución será de acuerdo con el grupo profesional (MOD, MOI, Empleados) y según el Anexo 7, sección 2ª.

f) Garantía Personal.- En su caso. Las garantías personales que no obedezcan a desfase entre la retribución real percibida y la correspondiente a la valoración del puesto de trabajo efectivamente desempeñado se incrementarán según lo previsto en el Art. 27 del Convenio.

g) Horas Extraordinarias.- Se pactan los valores únicos que figuran en la tabla para cada grado de valoración (anexo nº3), y que resultan de aplicar los incrementos legales a las bases de cálculos convenidas.

h) Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad.- Las gratificaciones

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de una mensualidad del salario de calificación en el momento del pago o de la parte proporcional correspondiente en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el semestre necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Cada una de las Pagas Extra será incrementada en 374,58 euros brutos.

i) Plus de Nocturnidad.- Que se abonará por hora trabajada, que tenga la consideración legal de nocturna, sin distinción de categorías ni grados de valoración, a razón de:

- A partir de 1 de abril de 2019: 2,36 euros/hora
 - A partir de 1 de abril de 2020: 2,46 euros/hora
 - A partir de 1 de abril de 2021: 2,66 euros/hora

j) Premio de Antigüedad o Vinculación.- Se establece un Premio de Antigüedad o Vinculación, pactándose los importes que, como valores únicos, figuran en las tablas que para cada grupo profesional se adjuntan como anexo nº4.

Se devengará a partir del primer día de cada trimestre en que se cumpla cada quinquenio.

La percepción de este Premio, que se repartirá en 14 pagas, sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (quinquenios) resulten de la aplicación del art. 76 de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

k) Garantía de Unificación.- Se unificarán las tablas salariales a las de la antigua MECOBUSA, incorporando al personal de la antigua FUNDIMOTOR la diferencia existente a 31 de diciembre de 2004 en un concepto de garantía de unificación. Esta Garantía de Unificación se revisará con el mismo criterio de las tablas salariales. Para el personal actual que por decisión de la Empresa sea trasladado a la planta de fundición, se le aplicará la Garantía de Unificación correspondiente al grado de valoración del puesto que ocupe.

Art. 29º.- Forma de Pago.- El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y en proporción el tiempo efectivamente trabajado, el día 15 del mes siguiente al de la liquidación de que se trate o el laborable inmediatamente anterior (de ser aquel festivo), mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o en libreta de ahorro, siendo de libre designación del trabajador el Banco o Caja donde deba efectuarse el ingreso.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Art. 30º.- Dietas y Kilometrajes.- La regulación e importes de estos conceptos se recogen en el anexo 9 de este Convenio. Estos conceptos se actualizarán en el mismo momento y condiciones que como se venía haciendo hasta el presente.

CAPITULO QUINTO

Prestaciones Especiales

Art. 31º.- Formación.- El personal que, con motivo de cambios de tecnología, métodos o trabajos, tenga la necesidad de nuevos conocimientos o de reciclar los ya adquiridos, a juicio de la Dirección, deberá asistir a los cursos o seminarios que la Empresa organice. En caso de que estos se realicen fuera del horario de trabajo, se le abonarán las horas de asistencia con los importes correspondientes a la Retribución horaria de su grado de valoración. Estas horas no tendrán, en ningún caso, la consideración de extraordinarias.

Asimismo, se abonarán los gastos excepcionales ocasionados por la asistencia a estos cursos.

Art. 32º.- Ayuda a trabajadores con cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados de personas con discapacidad.- Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados con una discapacidad del 33%. Se incluye como beneficiarios de esta ayuda a los propios trabajadores con discapacidad del 33%.

El importe de esta ayuda será de 161,29 euros mensuales, revisables en los términos establecidos en art. 27 del presente Convenio Colectivo.

A petición del trabajador, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de ciento treinta euros con setenta y cinco céntimos (130,75.-) mensuales para el hijo o tutelado a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido la referida condición, póliza cuyo coste deducirá la Empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

Art. 33.- Seguro Colectivo de Vida.- Se mantendrá durante la vigencia del Convenio, aunque con la precisión a que se ha hecho referencia en el art. 4º, la regulación de la póliza del Seguro Colectivo de Vida suscrita por la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a favor de su personal, con un nuevo capital asegurado de diecisiete mil cincuenta y uno y setenta y seis céntimos (17.051,76-€).

La cuantía del expresado capital será revisada cada dos años en función del IPC real.

Art. 34º.- Prestación complementaria por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de I.T. por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, hasta completar el 100% del salario regulador legalmente establecido en cada momento, a partir del primer día de baja por tal causa y mientras el trabajador se halle en la referida situación legal de IT.

Art. 35º.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.- Durante la situación legal de I.T. por dicha causa, la Empresa abonará al personal una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el Anexo nº 11 del presente Convenio.

Art. 36º.- Préstamos para adquisición o rehabilitación de vivienda.- Se concederán créditos para la adquisición o rehabilitación de vivienda propia, en cuantía de hasta doce mil euros (12.000.- €), en las condiciones que se señalan en el anexo 10 de este Convenio.

El saldo de la cuenta de estos préstamos actualmente es de 400.000 euros.

Art. 37º.- Ayuda a Fondo Perdido por mejora del Índice de Absentismo.- El módulo regulador e importes de dicha subvención, que se destinará al Fondo Asistencial de ayuda para los trabajadores en activo, serán los siguientes:

Índice real de absentismo del mes (plantilla total)	Importe por hora ahorrada de absentismo
Del 0 - % al 2,50%	1.- €
Del 2,51 % al 4%	0,91.- €
Del 4,01 % al 5%	0,81.- €
Del 5,01 % al 5,50%	0,76.- €

$$\text{Subvención mensual} = \frac{C * (A - B) * D}{100}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

A = Objetivo anual de absentismo (5,50 por ciento). No hay nada que hacer
B = Absentismo real del mes (sin tener en cuenta los accidentes laborales)
C = Horas teóricas laborables del mes.
D = Valor o importe por hora ahorrada de absentismo.

Art. 38º.- Adquisición de productos de la Compañía.- Los trabajadores con una antigüedad superior a un año podrán adquirir, para sí y a su nombre, los productos fabricados o comercializados por la Compañía, con las siguientes condiciones:

- a) Precio: El vigente en cada momento de venta a Concesionario, franco fábrica (con gastos de transporte u otros que pudieran originarse, a cargo del comprador).
- b) Financiación: Individual, a través de NISSAN FINANCIACION, por los plazos máximos que prevé la legislación aplicable y con las condiciones de financiación establecidas por dicha Entidad. Se podrá financiar un vehículo usado y hasta dos vehículos nuevos. De resultar ello legalmente posible, la Empresa se hará cargo, para su entrega a NISSAN FINANCIACION, de la posible diferencia de intereses existentes entre el tres por ciento (3%) anual y el superior que pudiere ser normativo de dicha Financiera para este tipo de operaciones.
- c) Periodicidad en la adquisición: La posibilidad de adquisición se extenderá a cualesquiera de los tipos de producto fabricados o comercializados por la Empresa para consumo general, aunque no podrá efectuarse la adquisición

de un artículo del mismo tipo antes de que transcurran tres años de su anterior adquisición y, en todo caso, hasta que esté totalmente pagada la adquisición anterior.

Art. 39º.- Fondo de Ayuda para Estudios.- Se establece para todos los trabajadores activos un Fondo de Ayuda para Estudios de 34.000 euros aportados por la Empresa para asistir al propio trabajador fijo de plantilla, cónyuge e hijos que estén cursando estudios, siendo dispuesto como decida el Comité de Empresa.

Art. 40º.- Transportes.- Los retrasos a la entrada al trabajo o la imposibilidad de presencia por causas ajenas al transportista (no motivadas por el vehículo o por el conductor) y a la Empresa (interrupciones del servicio por causas de fuerza mayor, tempestades, cortes de carretera, etc.) no se abonarán, pudiéndose recuperar en la forma en que se pacte con el mando directo, y siempre dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Art. 41º.- Bolsa de trabajo.- A los trabajadores que durante la vigencia del Convenio cumplan la edad de 60 años, se les entregará dos mil (2.000.-) euros por una sola vez.

Art. 42º.- Bolsa de verano.- Se crea una Bolsa de Verano con una aportación por parte de la Empresa de tres mil euros (3.000,00-€) en 2016 y tres mil euros (3.000.-€) anuales durante el siguiente año de vigencia del convenio. El Comité de Empresa podrá añadir a esta Bolsa otros conceptos retributivos o ayudas que estimen oportunos.

El total de aportaciones acumuladas en esta bolsa se distribuirá equitativamente entre todos los trabajadores de alta en la Empresa a uno de agosto de 2017, abonándose junto con el pago correspondiente a la nómina de agosto de 2017.

CAPITULO SEXTO

Faltas y Sanciones

Art. 43º.- Premios, faltas y sanciones.-

a) Premios.- Se establecen los recogidos en los diferentes artículos y anexos y que a continuación se enumeran:

- Premio de Asistencia y Puntualidad.
- Premio de Antigüedad o vinculación.

Independientemente de los anteriores, la Empresa podrá establecer premios para estimular a los trabajadores que superen el normal cumplimiento de sus obligaciones.

b) Faltas.- A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales vigentes, el Contrato de Trabajo y el Convenio aplicable en cada momento.

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

LEVES:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2º.- El abandono del trabajo, sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave según los casos.

3º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

4º.- Discutir con los compañeros de trabajo dentro de la jornada.

5º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

GRAVES:

6º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

7º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

8º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios que, en las circunstancias personales o familiares, afecten a la Empresa ante terceros (Seguridad Social, Hacienda, organismos oficiales, etc.). La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

9º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo a lo dispuesto, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

10º.- Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

11º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

12º.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las máquinas o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad de carácter obligatorio.

13º.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares dentro de la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

14º.- La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

MUY GRAVES:

15º.- Las faltas repetitivas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

16º.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

17º.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

18º.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y el fraude, robo o hurto tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona.

19º.- La disminución continuada y voluntaria o no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

20º.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La Dirección podrá determinar la realización de análisis y/o reconocimientos médicos encaminados a la aclaración de estos supuestos o sucesos.

21º.- Los delitos de robo, malversación o estafa cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

22º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe la falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

23º.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

24º.- Abandonar el puesto en trabajos de responsabilidad.

25º.- Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.

26º.- No guardar los secretos del negocio, así como los datos de la Empresa que obtenga como desempeño de su trabajo o de las relaciones internas o externas mantenidas con ocasión del mismo; idéntico nivel de sigilo obliga en relación con los datos de clientes y terceros.

27º.- Las derivadas de lo previsto en los apartados 8º, 9º y 12º en cuanto a los supuestos descritos en dichos apartados como faltas muy graves.

28º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

a) **Sanciones.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
Despido.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio del derecho del trabajador a interponer demanda ante el Juzgado de lo Social y subsiguientes recursos.

OTRAS ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Comités de Empresa y Acción Sindical.- En materia de Comités de Empresa, las partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las Secciones Sindicales funcionarán en las condiciones que se determinan en el anexo nº 13

SEGUNDA.- La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en las normas legales vigentes. Se compondrá de tres vocales por la Representación Social:

D. José Ramón Sampedro Velasco
D. Juan Carlos González Martínez
D. José Ángel de la Peña Núñez

Que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y los vocales de la Representación Económica:

D. Alberto Faura Corral
D. Javier García Ocaña
Dña. Ana Francés Fernández

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro de un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia de sus derechos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados en el Convenio será elevado a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia prevista en esta estipulación

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, las partes acuerdan acudir en mediación al ORECLA; a falta de acuerdo quedará expedita para acudir a la jurisdicción laboral si se tratare de materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

La Representación del personal manifiesta su predisposición positiva y receptiva a las necesidades de adecuación y cambio de las nuevas tecnologías, métodos operativos y acciones formativas a incorporar en el proceso productivo y de gestión para el mejoramiento del nivel competitivo de la Empresa.

TERCERA.- En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio y sus anexos que tienen la misma fuerza vinculante, registrá:

- El Acta Complementaria de acuerdos de fecha 2.5.84 en donde se especifican las garantías para el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdicción competente no autorizaran la fórmula acordada en el artículo 24 de este Convenio sobre el descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada, y como normas complementarias las demás disposiciones generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el presente Convenio.

CUARTA.- Empleo. Se contempla la posibilidad de incorporar personal con contratos temporales Nissan en fines de semana y festivos. Las personas con este tipo de contrato tendrán la posibilidad preferente de incorporarse como indefinidos.

QUINTA.- Se constituirá una comisión de trabajo de Absentismo, con tratamiento específico de las cuestiones de ergonomía y situaciones relacionadas con los procesos de IT.

Esta comisión estudiará la racionalización de permisos retribuidos, atendiendo a nuevas necesidades sociales y familiares, según la normativa vigente en cada momento.

SEXTA.- Se creará un reglamento de Promociones tomando como base el convenio de Barcelona.

SÉPTIMA.- Se acuerda la creación de los Comité de SSL Intercentros e Intercontratas. Las reuniones de SSL serán presenciales una vez cada seis meses y el resto se harán mediante vídeo conferencia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 1a:

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS
MANO OBRA DIRECTA**

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

RETRIBUCIÓN GLOBAL MÁXIMA ANUAL BRUTA

DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCIÓN

Grado	Salario Calificación 425 días
1	18.161,84
2	18.695,87
3	19.173,96
4	19.539,82
5	20.054,28
6	20.520,74
7	21.113,47
8	21.682,11
9	22.370,96
10	23.580,55
11	25.455,93

FORMA DE PAGO

Salario de Calificación:

a) Pagas Extras =

$$\frac{\text{Total anual Salario de Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

2

b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

ANEXO NÚM. 1 b:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS
MANO OBRA INDIRECTA**

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

- RETRIBUCION GLOBAL MAXIMA ANUAL BRUTA

- DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCION

Grado	Salario Calificación 425 días
1	18.137,85
2	18.671,89
3	19.149,97
4	19.515,83
5	20.030,29
6	20.496,76
7	20.996,94
8	21.658,13
9	22.346,97
10	23.556,56
10A	24.306,30
11	25.431,97

FORMA DE PAGO

Salario de Calificación:

a) Pagas Extras =

$$\frac{\text{Total, anual Salario de Calificación} \times 60}{\frac{425}{2}} = \text{Paga Extra}$$

b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 2:**TABLA SALARIAL DE EMPLEADOS**

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

RETRIBUCIÓN GLOBAL MÁXIMA ANUAL BRUTA**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCIÓN**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	16.660,48
2	17.126,18
3	17.617,20
4	18.107,33
5	18.580,20
6	20.579,17
7	21.113,47
7A	21.961,91
8	21.637,16
8A	22.485,60
9	22.686,00
9A	23.534,43
10	24.522,86
10A	25.371,30
11	26.504,96
11A	27.353,40
12	28.991,62
12A	29.840,05
13	32.435,71
13A	33.284,15

FORMA DE PAGO:

Salario de calificación:

a) Pagas Extras =

$$\frac{\text{Total anual Salario Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$
$$\frac{\quad}{2}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

b) Salario hora para el cálculo de abono del Salario de Calificación mensualmente

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

ANEXO NÚM. 3:

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

INCREMENTO HORAS EXTRAS

OPERARIOS

- Nivel	Importe	- Nivel	Importe
1	5,75	7	6,59
2	5,91	8	6,86
3	5,99	9	7,12
4	6,10	10	7,47
5	6,19	10A	7,47
6	6,40	11	7,83

EMPLEADOS

- Nivel	Importe	Nivel	Importe
1	5,75	9	7,36
2	5,91	9A	7,36
3	6,19	10	7,74
4	6,47	10A	7,74
5	6,64	11	8,10
6	6,82	11A	8,10
7	7,00	12	8,48
7A	7,00	12A	8,48
8	7,19	13	8,85
8A	7,19	13A	8,85

NOTAS.- Este importe se incrementará sobre el salario de calificación hora ordinaria más un incremento resultante de sumar el equivalente al antiguo P.A.M.E. más el MTM IND, según tabla:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

INCREMENTO SALARIO HORAS EXTRAS

MOD

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,92	7	3,28
2	2,99	8	3,36
3	3,05	9	3,45
4	3,09	10	3,60
5	3,16	11	3,84
6	3,22		

MOI

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,83	7	3,19
2	2,90	8	3,27
3	2,96	9	3,36
4	3,01	10	3,51
5	3,07	10A	3,61
6	3,13	11	3,75

EMPLADOS

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,58	9	3,34
2	2,64	9A	3,45
3	2,70	10	3,57
4	2,77	10A	3,68
5	2,83	11	3,82
6	3,08	11A	3,93
7	3,14	12	4,13
7A	3,25	12A	4,24
8	3,21	13	4,56
8A	3,32	13A	4,67

El importe de las horas extras trabajadas en sábados, domingos y festivos, tendrá un complemento de 2,15 euros hora.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 4:

Efectos 1-4-2019 a 1-03-20122

ANTIGÜEDAD

<u>Obreros</u>			<u>Empleados</u>		
<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>	<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>
1	556,74	39,77	1	556,74	39,77
2	556,74	39,77	2	556,74	39,77
3	556,74	39,77	3	556,74	39,77
4	556,74	39,77	4	556,74	39,77
5	589,04	42,07	5	667,28	47,66
6	589,04	42,07	6	667,28	47,66
7	589,04	42,07	7	667,28	47,66
8	589,04	42,07	7A	667,28	47,66
9	598,78	42,77	8	667,28	47,66
10	598,78	42,77	8A	667,28	47,66
10A	598,78	42,77	9	667,28	47,66
11	598,78	42,77	9A	667,28	47,66
			10	684,16	48,87
			10A	684,16	48,87
			11	684,16	48,87
			11A	684,16	48,87
			12	684,16	48,87
			12A	684,16	48,87
			13	693,90	49,56
			13A	693,90	49,56

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 5:**JORNADAS ESPECIALES EN DÍAS NO LABORABLES PARA EL COLECTIVO 1**

En relación al artículo 21 b) del presente Convenio, y para la regulación del mismo se enuncian a continuación las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a realizar en jornadas especiales en días no laborables (tareas a realizar) y las condiciones específicas para su aplicación.

1.- Tareas a realizar

- a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera - a juicio de la Dirección - por su naturaleza o duración.
- b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.
- c) Puesta en marcha o cierre de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración (turnos de noche anteriores a los primeros días hábiles después de festivos para puesta en marcha de instalaciones).
- d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.
- e) Realización de pruebas y ajustes de útiles realizadas fuera de las horas del proceso productivo (incluye matriceros, maquinistas que realizan además la función de preparador e inspectores de calidad).
- f) Labores productivas y de vigilancia en tratamientos térmicos.
- g) Operadores de sistema y Red del ordenador central.
- h) Ensayos y pruebas de componentes, que requieran proceso continuo.

2. Condiciones para su aplicación

- a) Se podrá aplicar por la Dirección durante todos los días señalados como de no trabajo en la Empresa para el Colectivo 1, excepto cuando dichos días coincidan con las vacaciones del trabajador afectado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

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

- b) La plantilla afectada serán todos los trabajadores del Colectivo 1 que en cada momento estén adscritos a las respectivas dependencias en donde se realicen las tareas citadas y que estén capacitados para realizarlas.
- c) La Dirección confeccionará, por dependencias, relación de los trabajadores afectados en cada profesión o especialidad, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o traslados. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuidas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar.
- d) La designación de los trabajadores afectados se realizará por orden de las listas y los mismos trabajadores serán quienes realizarán la jornada durante los días no laborables que se precisen de cada semana.

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

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

- e) Los trabajadores que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos los trabajadores afectados, acumulando dichos días para su disfrute en el periodo máximo de hasta cuatro semanas después.

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

- f) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales del trabajador afectado.
- g) Estos días serán considerados laborables a todos los efectos.
- h) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

complemento salarial, por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-) durante la vigencia del convenio.

Dichos importes no se verán afectados en ningún caso por posibles revisiones o diferencias salariales derivadas del Convenio.

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

- Los gastos de desplazamiento de los trabajadores afectados durante los días de trabajo en días no laborables.

Dichos gastos de desplazamiento sustituyen al servicio de autocares, que no será facilitado por la Empresa en dichos días no laborables.

- El abono de este complemento anula y sustituye el de cualesquiera otros que pudieren estarse percibiendo por trabajarse en festivos o días no laborables de calendario en algunas dependencias, así como la de cualquier otros que en el futuro pudieran resultar de obligada aplicación para este tipo de situaciones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 6:**SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN****Sección 1ª.- Personal Obrero Directo**

Horas de trabajo a control.- Las horas de trabajo a control se abonarán a razón del Salario de Calificación y del Plus de Productividad correspondientes al grado de valoración de la labor efectuada, siempre que ésta hubiere sido correctamente realizada y se hubiere alcanzado el rendimiento 100 MTM durante el período de liquidación de que se trate, según lo establecido en la gama de autocontrol.

Horas de paro abonable.- En los paros abonables se percibirá el Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Trabajos a no control.- Los llamados trabajos a no control se retribuirán a razón del Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Cambios de puestos de trabajo.- Cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo, se aplicarán las reglas establecidas en los artículos 14 y 16 del Convenio.

Trabajos en los Talleres de Recuperación.- Cuando el personal directo pase a realizar trabajos en los talleres de recuperación, siempre que dichos trabajos carezcan de tiempo asignado para su ejecución, percibirá, la retribución correspondiente a la valoración del puesto de trabajo o al grado consolidado por el trabajador,

Adiestramiento del personal.- En las implantaciones de nuevos equilibrados (gamas) colectivas o individuales de las técnicas M.T.M. los trabajadores afectados dispondrán de un período de adaptación de 2 semanas para cambios de tecnología y de 1 semana para cambios dentro de la misma tecnología. Las posibles reclamaciones sobre los períodos de adiestramiento establecidos se tramitarán por conducto de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos. Ante una reclamación por implantación de un nuevo equilibrado (gama), el trabajador cobrará íntegramente el Plus de Productividad hasta que la Comisión de Métodos y Tiempos resuelva, en caso de que el nuevo equilibrado fuera correcto, se aplicará el descuento correspondiente del Plus de Productividad desde el octavo día. La comisión tendrá un plazo máximo de dos semanas para resolver la reclamación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

La introducción de las nuevas gamas se hará efectiva el primer día hábil de cada semana.

Sección 2ª.- Personal Obrero Indirecto y Empleados

Retribución del personal obrero indirecto y de los empleados técnicos, administrativos y subalternos.- Dicho personal percibirá la retribución que, para los distintos grados de valoración de puestos de trabajo, se haya previsto en los anexos de tablas salariales.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 7:

Sección 1ª

PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1.- Se mantiene el premio de Asistencia y Puntualidad que afectará al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2.- Al objeto de que durante el periodo de vacaciones se perciba igualmente el PAP, se obtendrá el importe día dividiendo el valor anual de dicho premio entre los días de presencia en fábrica más los días de vacaciones establecidos en el calendario laboral. Para el periodo comprendido entre el 01/04/2019 y el 31/03/2020 el importe diario del PAP será de 10,41€.

3.- El Premio de Asistencia y Puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual devengado se aplicarán, si procede, las deducciones que, asimismo, se establecen.

4.- Normas de devengo

a) El devengo de este Premio se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo y la permanencia en él en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

c) No se considerará, a efectos de devengo del premio, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por ejemplo, Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas; huelgas o paros; etc.); así como las ausencias no justificadas.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este Premio, constituyendo ésta la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

5.- Deducciones

Del importe mensual devengado por este Premio se deducirán las cantidades que se indican, cuando se produzcan los hechos que a continuación se expresan:

a) Por cada retraso o impuntualidad en la entrada al trabajo:

- si es hasta 15 minutos: 7,15.- € cada uno
- si es superior a 15 minutos: 14,18.- € cada uno

No se considerarán retraso o impuntualidad los retrasos de autocares, si el trabajador se incorpora de manera efectiva en el puesto de trabajo en un tiempo no superior a 15 minutos después de la llegada de los autocares a los aparcamientos. En el supuesto de que la incorporación efectiva al puesto se produzca en un plazo superior a los 15 minutos se aplicará la deducción de 14,18.- euros.

b) Por cada ausencia justificada cualquiera que sea su causa y aunque ésta comporte retribución o prestación económica (por ejemplo, licencias abonables de cualquier tipo; permisos reglamentarios o potestativos; otras ausencias justificadas; etc.): 14,18.- euros por cada jornada completa, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior a una jornada la ausencia justificada.

No se considerarán, a estos efectos de deducciones, el tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas, las ausencias motivadas por Incapacidad Temporal ni las licencias por matrimonio del trabajador o fallecimientos.

c) Por cada ausencia injustificada, cualquiera que sea su causa (por ejemplo, faltas injustificadas, paros o huelgas ilegales, abandonos injustificados del puesto de trabajo, etc.): 42,67 euros por cada jornada completa o incompleta.

6.- Las cantidades percibidas por este concepto se entienden brutas, y sujetas a la cotización de Seguridad Social y al Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas.

7.- En ningún caso serán computables las cantidades establecidas por este concepto a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación y antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 2ª

PREMIO POR REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Se establece un premio anual por reducción del absentismo que afectará a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal de aplicación del Convenio. El importe para fijar este premio o bolsa será de 122,18 €/año por trabajador.

Norma de devengo

1º.- El importe de este premio o bolsa se devengará exclusivamente si el porcentaje establecido en los diferentes grupos profesionales (MOD, MOI, y Empleados) es menor al objetivo marcado para cada uno de ellos, considerado individualmente.

2º.- La bolsa se creará para cada grupo profesional de acuerdo con la plantilla existente a fecha 31 de diciembre del año a devengar.

3º.- Computará como absentismo toda falta del trabajador, es decir las horas de no presencia cualquiera que sea su causa, excepto las horas sindicales, las de accidente de trabajo en fábrica verificado por el servicio médico de Empresa, las motivadas con ocasión del permiso de matrimonio, maternidad y paternidad y las motivadas con ocasión del permiso por fallecimiento.

4º.- Si el índice de absentismo individual del trabajador es menor al objetivo marcado para su grupo profesional, el trabajador devengará premio en cada uno de los diferentes tramos en los cuales su índice de absentismo esté incluido.

5º.- Se establecerá una cantidad total a distribuir por partes iguales en los diferentes tramos.

6º.- El abono de este premio se realizará, si se produce, con la liquidación correspondiente al mes de enero del año siguiente al de su devengo y exclusivamente a los trabajadores que figuren en plantilla en dicho mes.

7º.- Las repetidas cantidades se entenderán, en todo caso, brutas y quedarán sujetas a la cotización por las diversas contingencias a la Seguridad Social y al sistema de retenciones en la fuente dentro del régimen fiscal del impuesto sobre las rentas de las personas físicas.

8º.- La cuantía de este premio no computará en ningún caso ni por concepto alguno, a los efectos del abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad o vacaciones, ni para el cálculo de los importes de Horas Extraordinarias, antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualquiera otros conceptos retributivos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

9º.- Se aplicará a cada trabajador el objetivo del grupo profesional en el que se encuentre a 31 de diciembre del año a devengar.

10º.- Los porcentajes individuales establecidos para cada trabajador de acuerdo al grupo profesional al cual pertenezca, serán los siguientes:

M.O.D.	Por debajo del 5% con tramos de	0 a 1,49
		1,5 a 2,99
		3,0 a 4,99
M.O.I.	Por debajo del 3,5% con tramos de	0 a 0,99
		1,0 a 1,99
		2,0 a 3,49
Empleados	Por debajo del 3% con tramos de	0 a 0,99
		1,0 a 1,99
		2,0 a 2,99

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 8:**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Sección 1ª - Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo**

Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo.- La organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia, es facultad exclusiva de la Dirección, y comprende en esencial, tres aspectos fundamentales:

- a).- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos.
- b).- El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c).- El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y/o procesos.- La simplificación del trabajo y/o la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- a).- La determinación e implantación de los métodos operatorios.
- b).- La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo del proceso.
- c).- La realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarias para la mejora de la producción en general y en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambios de funciones, útiles y materiales.

Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.- Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

- a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, basado en la actividad 100 MTM, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas de "vídeo", MTM y otros sistemas de medición de trabajo internacionalmente admitidos. La no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

El uso del vídeo en ningún momento puede entenderse como instrumento de vigilancia sobre los movimientos del trabajador, sino sustitutorio o complementario de la observación directa de los cronoanalistas para la determinación de los métodos y de los tiempos, e incluso como una garantía más para los trabajadores en orden a la comprobación por parte de la Comisión Mixta respecto a las aplicaciones de MTM. La técnica de vídeo se utilizará a efectos exclusivos de observación de los procesos de trabajo, sin que pueda usarse fuera del ámbito de la Empresa.

Las referencias hechas en el texto del Convenio y en sus anexos a la aplicación de los cronometrajes, como instrumento de medición, deben entenderse hechas extensivas a las técnicas MTM.

- b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente tengan encomendadas.
- c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificaciones en los métodos operativos, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.
- e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 MTM).

Establecimiento de plantillas correctas de personal.- En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de la adaptación - con observancia de las normas legales al efecto - a las necesidades de la Empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33% superior al mínimo exigible) ni tenga como objeto primario la disminución de la plantilla.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y con las normas señaladas en las disposiciones generales de carácter laboral.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 2º.- Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos

Revisión de tiempos y de rendimientos.- La fijación del tiempo correcto de ejecución, con la limitación de la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral, es el objetivo a alcanzar en la Empresa. Con esta finalidad y limitación, las gamas o tiempos se podrán revisar, entre otras, por las siguientes circunstancias:

- 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 de máquina o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Error de cálculo o de transcripción.

En cada puesto de trabajo se dispondrá de los datos relativos a método operatorio, gamas, saturación, etc., de las distintas operaciones que en el mismo se realicen.

Sección 3º.- Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas.

Definiciones.- Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo

Actividad mínima exigible o normal.- Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de esta actividad la de un andarín de 1,65 m. de altura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 m. anda sin carga a razón de 4,5 km. por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

M.T.M.- Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual, asignando a cada movimiento un tiempo predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Actividad óptima.- Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 33% por encima de la actividad normal.

Cantidad normal de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Cantidad óptima de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Hombre-hora (H.h.).- Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

Rendimiento mínimo exigible o normal.- Es el que corresponde a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible o normal el índice 100.

Trabajo libre.- Es aquél en el que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

Trabajo limitado.- En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc..

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo de trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

Tiempo de máquina.- Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas establecidas.

Trabajo a máquina parada.- Es el que efectúa un trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

Trabajo a máquina en marcha.- Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil (trabajos complementarios, de adecuación, de saturación, etc.).

Trabajo tecno-manual.- Es el que efectúa el trabajador conjuntamente con la máquina.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Ciclo de trabajo. - Es el conjunto de elementos de trabajo realizado en una pieza o proceso para llevar a cabo su transformación total o parcial. La transformación puede ser realizada por el operario individual o colectivamente, ayudado de una o varias máquinas o por la máquina sola.

Tiempo normal. - Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación ni necesidades personales.

Tiempo tipo. - Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación y necesidades personales incluidas.

Vigilancia de máquina. - Es la parte del trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender al funcionamiento de la máquina.

Tiempo insaturado. - Es el tiempo del ciclo en el que el trabajador, por insaturación u otros problemas ajenos a su voluntad, no realiza ningún trabajo, de acuerdo al método establecido.

Suplementos. - Son los coeficientes de descanso establecidos que se conceden como suplemento a los tiempos normales de trabajo. Pueden ser de recuperación o por las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo; estos últimos se concederán o no en función de las medidas de seguridad e higiene que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores.

Tiempo ciclo. - Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar una unidad de producción determinada a actividad normal, con coeficientes de descanso.

Relación de saturación. - Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario (suma de los tiempos de trabajo con exclusión del de insaturación) y el tiempo establecido para un ciclo de trabajo

Insaturación. - Tiempo inactivo que permanece el hombre por incapacidad transitoria de equilibrado de proceso. La insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de la facultad establecida en el art. 11 del Convenio.

Unidad de medición. - Las unidades de medición serán: para el cronometraje, la diezmilésima de hora y para la aplicación del MTM, el UTM (unidad de medida del tiempo).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Fórmulas básicas.- Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas de tiempos MTM son las siguientes:

$$Ao \cdot To = An \cdot Tn$$

$$Tn = \frac{Ao \cdot To}{An}$$

$$C = Tn (1 \cdot NP) + [1 (K - I)]$$

siempre que $K - I$ sea superior a 0

$$CL = TN (1 \cdot NP) + [1 (K - NP)]$$

siempre que $K - NP$ sea superior a 0

siendo:

Ao = Actividad observada

To = Tiempo observado

An = Actividad normal

Tn = Tiempo normal

C = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo limitado"

NP = Coeficiente de necesidades personales

K = Suplementos por recuperación y otros

I = Insaturación

CL = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo libre"

Sección 4º.- Tiempos inactivos

Tiempos inactivos.- Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

Las situaciones de inactividad (paros) por causas no imputables al trabajador no se anotarán si su duración es inferior a 15 minutos. Si durante el transcurso de una jornada laboral la acumulación de dichos paros de corta duración es superior a 30 minutos, se anotará como paro exclusivamente el exceso de dichos 30 minutos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Paros abonables.- Serán abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

- a) Falta de trabajo.- Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ser amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.
- b) Esperas obligadas.- Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de sus causas y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

- c) Desplazamientos autorizados.- Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a :

- Necesidades de la Empresa
- Atención de necesidades personales no fisiológicas

En estos supuestos sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione

- d) Avería.- Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser causas las máquinas, utillajes, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además, las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas
- e) Dificultades con los materiales.- Se estará en este supuesto si los materiales a mecanizar o montar presentan una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc.. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del Jefe de Inspección.

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

f) Falta de elementos de trabajo. - El mando correspondiente cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y duración.

Paros no abonables. - No serán abonables los paros motivados por las siguientes causas:

- Traslado de maquinaria
- Realización de pruebas de aptitud en los concursos-oposición convocados ante el personal
- Causas internas o externas de fuerza mayor
- Causas directamente imputables al trabajador

Cuando la cumplimentación del programa lo haga necesario, los paros producidos durante la primera quincena de cada mes se recuperarán - mediante la realización de una actividad superior al 100 MTM - en el transcurso de la segunda quincena; en estos casos, la retribución establecida en el anexo 6 se incrementará en la misma proporción que suponga el trabajo recuperado.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración y para la reducción de su número e intensidad.

Recuperación de jornadas. - El tiempo no trabajado o no empleado en trabajos directamente productivos, por causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de fuerza motriz o falta de materias primas por causas no imputables a la Empresa, a que se refería el art. 5 del derogado Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio,

se recuperará en la forma que se establezca por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo, dicha recuperación se realizará a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes al día en que conste el desacuerdo.

El tiempo empleado en trabajos no productivos para prevenir o reparar siniestros u otros daños provocados por las causas señaladas en el punto anterior, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número de horas extraordinarias, sin perjuicio de su abono como tales.

Igual tratamiento y efectos tendrán los paros o inactividades ocasionados por la introducción y desarrollo de nuevos productos o coincidentes con incremento de cargas de producción justificadas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 5º.- Trabajos accidentales (horas no controladas)

Trabajos accidentales (horas no controladas).- Se considerarán trabajos accidentales:

- a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de cronometrajes o no se juzgue conveniente o necesario concederles UTM.
- b) Los que experimenten alteraciones notorias del método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido.
- c) Los trabajos no medidos propios de :
 - Mantenimiento y conservación
 - Limpieza
 - Puesta a punto
 - Implantación de nuevos métodos de trabajo
 - Maniobras
 - Trabajos ocasionales de peonaje, etc.

Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza, las horas no controladas. Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado, deberán ponerlo en conocimiento de la Oficina de Métodos y Tiempos acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

Sección 6º.- Determinación del rendimiento

Determinación del rendimiento.- Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en H.h. la producción alcanzada y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos accidentales (horas sin control), no computarán a efectos del cálculo para obtener el rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$htc = hpr - (hta + hd + hpa + hpn)$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Siendo:

htc = horas trabajadas a control
hpr = horas presencia
hta = horas en trabajos accidentales
hd = horas de descanso por turnos
hpa = horas de paros abonables
hpn = horas de paros no abonables

Unidades de determinación del rendimiento.- Como unidades de determinación del rendimiento, se establecen:

- la sección
- la línea
- la sublínea
- el puesto
- el trabajador

Según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Normalmente se tomará la línea como unidad de medida de rendimiento y de pago.

Excepcionalmente, las deducciones del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) a que hubiere lugar por el hecho de no alcanzarlo, serán analizadas y aplicadas individualmente sin renuncia del derecho a su extensión hasta la totalidad de la plantilla que componga la unidad de determinación del rendimiento.

Sección 7º.- Calidad

Calidad.- La Dirección de la Empresa determinará los niveles de calidad mínimos exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones señaladas y con los límites de control de calidad que se vayan estableciendo - por medio de las cartas o gráficos de control por atributos o por variables - en función de los medios de cada momento (máquinas, instalaciones, métodos y operarios debidamente enseñados).

Para conseguir estos objetivos y eliminar o al menos minimizar las consecuencias de la falta de calidad, tanto para la Empresa como para el trabajador, se impartirán los siguientes cursos de formación - en las condiciones establecidas - para todo el personal que lo solicite:

- Conocimiento del producto
- Estadística como herramienta de calidad
- Interpretación de planos
- Procesos de trabajo

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Tanto los sistemas y estilos de Dirección, como los precedentes operativos, las tecnologías y la formación del personal, serán sometidos a examen para determinar si favorecen o no el concepto de mejora continua de calidad, modificándolos o sustituyéndolos por cualesquiera otra alternativa que sea coherente con el principio consistente en utilizar los recursos de la Empresa de la mejor forma posible para elevar continuamente el nivel de calidad.

Piezas defectuosas.- En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas por su baja calidad, se estará a lo señalado, según corresponda, en alguno de los supuestos siguientes:

- a) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- Se deducirá de los H.h. alcanzados, en el período en que se detecte, la totalidad de los H.h. acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se descubra el defecto.
- b) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción alguna, recuperándose las piezas - hasta su total aceptación - por parte del trabajador fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.
- c) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- No se efectuará la deducción de H.h., contabilizando para la determinación del rendimiento únicamente los H.h. alcanzados hasta la operación en que debería haberse señalado el defecto, esto es, la operación en que se produzca el rechazo.
- d) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción, abonándose los H.h. a efectos del rendimiento a la terminación de la pieza O.K..

Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo del rendimiento.- Se observarán las siguientes:

- La consideración de rechazos imputables al trabajador o a una línea o sección, será responsabilidad del inspector de la línea y en última instancia, en caso de que existan dudas razonables sobre la imputabilidad del defecto, al Departamento de Control de Calidad quien determinará de forma definitiva, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.
- Todas estas bases regirán independientemente de las acciones que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de apreciarse negligencia o falta de autocontrol establecido en cada caso.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 8ª.- Medios de determinación o control de trabajo

Medios de determinación o control del trabajo.- Se realizará por medio de una hoja de trabajo o boletín diario o por operación para cada trabajador, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sean atendidas por el trabajador en cada situación

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o cambio de boletín, lo siguiente:

- Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o nueva pieza
- Pasar a realizar trabajos sin control
- Pasar a la situación de inactividad, o viceversa
- Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación
- El realizar o colaborar en la preparación de las máquinas

En las operaciones que correspondan a un tiempo de inactividad o bien a un tiempo para trabajos sin control, el mando visará dicha anotación y hará constar el motivo del paro o trabajo sin control, utilizando el código que corresponda

Las anotaciones podrán ser aproximadas a cuartos de hora en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para marcarlas.

En el boletín de trabajo se hará constar otros datos, independientemente de los citados, tales como:

- Identificación del trabajador
- Fecha y turno
- Identificación de pieza y fase a realizar
- Clasificación de las piezas efectuadas (aceptadas, rechazadas, imputables o no imputables)
- Clasificación de las horas (a control, sin control y paro)
- Tiempo por pieza
- Rendimientos alcanzados
- "Visto Bueno" del mando y "Conforme" del trabajador

De cada operación de las diferentes piezas, se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en H.h. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

La falsedad o adulteración de las situaciones, información, referencias y en general cualquier dato o anotación que sirvan para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 9ª.- Tablas de tiempos M.T.M.

Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o actividad equivalente.

La aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o del incremento de actividad equivalente representa que la actividad mínima exigible o normal es igual al 111 del sistema centesimal en vigor hasta el inicio del ámbito temporal del XI Convenio Colectivo de Mecobusa y Fundimotor.

Se establecen, como compensación económica por la aplicación directa de las tablas de Tiempos MTM o actividad equivalente, los siguientes incentivos y regulaciones:

- a) **Plus de Productividad.** El importe de este plus será de 1820,02€ anuales, y se abonará exclusivamente a los operarios de M.O.D. cuando realicen - a la actividad pactada - tareas clasificadas como directas o trabajo a control de actividad medida, siempre y cuando se alcance el rendimiento pactado en cada momento y con la calidad establecida.

Cuando un operario M.O.I. realice trabajos considerados como M.O.D. y alcance la actividad pactada, percibirá el "Plus de Productividad". En el caso de pasar a realizar trabajo considerado como T.A.S. no percibirá ninguno de estos pluses.

El Plus de productividad no será devengado cuando se realicen tareas de M.O.I.

Cuando un operario de M.O.D. pase a T.A.S o M.O.I. no percibirá el "Plus de Productividad"

- b) A petición del Comité de Empresa, y al objeto de que las retribuciones que se perciben durante el período de vacaciones no sufran una importante disminución en comparación con el resto de meses, el abono de este plus se realizará de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Importe 1820,02€ anuales dividido por Horas efectivas de trabajo real más Horas de vacaciones.

En consecuencia, las horas de trabajo se abonarán de acuerdo a este importe hora y con la regulación establecida y las horas de vacaciones mediante este mismo importe y el promedio de la actividad obtenida durante los últimos tres meses anteriores a la fecha de su devengo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- c) El importe señalado en el apartado a y b será idéntico para todos los grados de valoración y se abonarán en cómputo mensual.

Exclusivamente a estos efectos y para estos dos pluses, las horas derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable tendrán la consideración de horas de trabajo para el abono en las condiciones anteriormente expuestas.

En ningún caso serán computables las cantidades señaladas en este plus a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajos nocturnos o cualquiera otro concepto retribuido.

Sección 10ª.- Comisión Mixta de Métodos y Tiempos

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio Colectivo vigentes.

Corresponde a la Representación legal de los trabajadores el ejercicio de las funciones que, en éste y en los demás aspectos, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio vigente y demás disposiciones legales aplicables.

1º.- Funciones.- Se constituye la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir, en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos, la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo aplicable.
- b) Canalizar las reclamaciones sobre métodos y tiempos por los cauces establecidos en el presente reglamento.
- c) Emitir su dictamen, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que puedan serle sometidas a trámite de informe preceptivo o en los casos de reclamaciones reglamentarias.
- d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

2º.- Composición. - La Comisión Mixta estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes elegidos por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros y dos representantes de la Dirección de la Empresa, designados libremente. Uno de los miembros actuará alternativamente como Secretario de Actas.

Ambas representaciones nombrarán dos sustitutos de forma que se garantice la asistencia a cada reunión.

Los miembros nombrados por el Comité de Empresa para formar parte de esta Comisión recibirán una formación en técnicas MTM u otras de análoga funcionalidad aplicadas en la Empresa, equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones, así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos. Esta función tendrá la misma regulación prevista en el Plan de Reindustrialización y en el Convenio.

3º.- Actuación. - La Comisión podrá recabar información de los Organismos que mutuamente se acepten, así como de los asesores que estimen pertinentes para el mejor desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión los métodos y los estudios de tiempos de los puestos objeto de reclamación. Esta información quedará sujeta al sigilo profesional.

La Comisión se reunirá para el estudio de las reclamaciones reglamentariamente formuladas y, en su caso, para recibir la información a que se ha hecho referencia en el punto 1, a)

Para que las deliberaciones y los acuerdos puedan tener validez, será imprescindible la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de los sustitutos reglamentariamente nombrados.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y vincularán a las partes.

El Secretario extenderá las Actas de las reuniones en las que hará constar los resultados de las deliberaciones y los correspondientes dictámenes de coincidencia o discrepancia en el seno de la Comisión. En caso de discrepancia sobre los textos, la parte que lo desee podrá formular las puntualizaciones que considere oportunas, así como exigir su transcripción literal, en el correspondiente apartado de la propia acta.

Las actas serán firmadas por todos los componentes de la Comisión y se remitirán al Departamento de RR.HH. - quien trasladará los acuerdos a los Departamentos y Sres. afectados - y al Comité de Empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

4º.- **Reclamaciones.**- Si un trabajador tuviere dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y deseara formular una queja al respecto, deberá ponerlo en conocimiento de su mando directo, quien se asegurará de que las condiciones de trabajo del interesado son las que corresponden a los estudios de Ingeniería de Producción o de Organización, y de que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para efectuar el trabajo encomendado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el problema. El reclamante deberá utilizar preceptivamente, para este trámite, el impreso diseñado, pudiendo requerir a sus representantes en la Comisión para consultarles y/o solicitar su asesoramiento.

El mando inmediato admitirá siempre la reclamación, devolviéndole una copia en la que figure el recibí y la fecha para que le sirva de justificante, y dará traslado de la misma - en un plazo no mayor a tres días hábiles - al Departamento de RR.HH., poniendo de manifiesto las circunstancias significativas concurrentes en el caso y su opinión razonada respecto a aquella.

El Departamento de RR.HH., en el término de 10 días hábiles y por conducto del mando directo del interesado, comunicará por escrito al reclamante la resolución que, a su juicio, proceda.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del trabajador, en el plazo de 10 días laborales, éste podrá interponer reclamación ante la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos - basada en los mismos hechos que la dieron lugar - a través de su mando directo quien, después de entregarle acuse de recibo, la enviará al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión en pleno.

La Comisión Mixta recabará la información necesaria, podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreo, cronometraje, MTM, etc, y dictará su acuerdo según las normas de actuación (punto 3º) en un plazo no superior a 30 días, a partir de la fecha en que reciban los antecedentes del caso.

El Departamento de RR.HH. comunicará a los interesados la resolución a la vista del Acta correspondiente.

El trabajador, una vez recibida la resolución última de la Compañía o transcurridos los plazos establecidos sin contestación, quedará en libertad de plantear ante la Jurisdicción competente lo que mejor a su derecho convenga.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 9:**Regulación de Viajes y Dietas**

1º.- Permisos para la iniciación del viaje.- Con carácter previo a la iniciación del viaje y con la suficiente antelación deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. la correspondiente solicitud.

Dicha petición deberá ir autorizada por la Dirección a la que se halle adscrito el empleado en perspectiva de viaje.

A la vista de la solicitud autorizada, el Departamento de RR.HH. adquirirá los billetes y efectuará las oportunas reservas.

Procederá cumplimentar la solicitud de permiso para iniciar el viaje cuando el desplazamiento previsto a efectuar en vehículo particular al servicio de la Compañía rebase el ámbito territorial de la región y, en todo caso, cuando el viaje obligue a pernoctar en población distinta a la en que se halle ubicado el Centro de Trabajo o el domicilio del trabajador.

2º.- Viajes.- En el caso en que se autorice el viaje de un empleado en comisión de servicio, éste tendrá derecho a que se le facilite los medios de locomoción más adecuados (avión clase turística, tren 1º singles, Talgo 2º).

Asimismo, tendrá derecho el empleado al percibo de dietas de manutención según lo regulado en el apartado 4º, c) de este Anexo.

A efectos del devengo de estas dietas, se observarán las siguientes reglas:

a) No se adquirirá derecho a dieta cuando la localidad en que se vaya a prestar servicio eventualmente resulte ser la de residencia del trabajador.

b) Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del Centro de Trabajo o desde cualquier otro lugar que la Empresa autoriza (por ejemplo, domicilio) hasta la llegada de regreso al mismo, con las siguientes puntualizaciones:

- Si la salida se efectúa después de las 15 o 22 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

- Si el regreso tiene lugar antes de las 14 o 21 horas, no se devengará la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

c) En el concepto de pernoctación se incluye el coste del desayuno.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

d) Cuando resulte imprescindible efectuar comidas en el medio de locomoción (tren, avión, etc.) sin que su precio se halle incluido en el billete, se abonarán los gastos producidos, previa presentación del oportuno justificante, en sustitución de la dieta parcial que le corresponda.

e) Quedan incluidos en el total montante de las dietas los pequeños gastos propios o invitaciones de escasa cuantía, tales como cafés, refrescos, etc.. No se abonarán las cantidades que en el capítulo de "atenciones " o "varios" de la Hoja de Gastos de Viaje, que obedezcan a este tipo de gastos.

f).- En el caso de invitaciones, y cuando estas tengan lugar con ocasión de un viaje, se distinguirán dos supuestos:

- Si un empleado es invitado a cenar o almorzar por algún representante, cliente, proveedor, etc. o incluso por otro empleado de la Compañía, aquél deberá hacerlo constar así en su Hoja de Gastos de Viaje y no procederá el abono de la dieta parcial correspondiente.

- Si el empleado fuera quien invita a alguna persona a almorzar o cenar, serán abonados los gastos producidos, previa aportación de comprobantes y aprobación del motivo e importe del gasto por parte del Director correspondiente, indicándose asimismo la persona o personas con las que se ha tenido tal atención.

3º.- Jornada laboral. - Durante el viaje, la jornada laboral computable a efectos de retribución, será la normal, incluida la recuperación en su caso. Excepcionalmente, podrán abonarse como horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal, incluida en su caso la pertinente recuperación, si corresponden a trabajo efectivo (de lunes a viernes) o las realizadas en sábados o domingos, excluido el tiempo de desplazamiento.

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

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

a).- Locomoción. - Cuando el pago de los billetes de avión o ferrocarril, así como el de los servicios de coches de alquiler, etc., haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dichos billetes o servicios en la Hoja de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

billetes de avión o de ferrocarril, o la contratación del servicio de coches de alquiler, hayan sido facilitados al empleado a través de la Empresa y no hayan reportado para éste ningún desembolso.

Cuando se autorice el viaje en coche particular, se abonará el mismo a razón de la tasa por kilómetro, establecida en 0,17 euros, consignándose el importe que proceda en la casilla correspondiente de la Hoja de Gastos. Deberá también cumplimentar el volante que figura al pie de dicha hoja, así como los apartados del reverso, tanto en lo que se refiere al detalle de firmas visitadas como al total de kilómetros recorridos e importe resultante.

b).- Alojamiento. - Cuando el pago de la factura del hotel haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dicha factura en la Hoja de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando el alojamiento haya sido facilitado al empleado a través de la Empresa y no haya reportado para éste ningún desembolso. En este concepto de alojamiento se incluye el coste del desayuno.

c).- Manutención. - Los importes a consignar en este apartado deberán siempre ajustarse a los que estén establecidos en la política europea de viajes vigente en cada momento y publicada en WIN

A los efectos de comprobar la efectiva realización del gasto por lo que a comidas y alojamiento se refiere, será necesaria la aportación de los correspondientes justificantes para acreditar el devengo de las dietas. Consecuentemente, no serán abonadas las dietas parciales o totales que no vengan amparadas por el comprobante de haberse efectuado el desembolso.

Los empleados se abstendrán de firmar facturas del hotel, restaurante u otro tipo de servicios de manutención para que sean pasados los cargos a la Compañía. Todo este tipo de servicios deberá ser abonado al contado por el empleado.

Por lo que respecta a cumplimentación de la Hoja de Gastos de Viaje, se empleará la casilla de "Dieta" cuando se acredite el devengo del total importe diario, destinándose los restantes apartados (almuerzo, cena y alojamiento) a reflejar los importes de la dieta parcial que proceda.

d).- Otros Gastos. - No están incluidos en el importe de las dietas los gastos de carácter general necesarios, tales como conferencias telefónicas, telegramas, taxis, etc. por lo que, previa justificación y aportación de comprobantes si el importe es de suficiente entidad, se abonarán dichos gastos.

Las cantidades que se hagan constar en los apartados de "Varios" y "Atenciones" deberán venir necesariamente amparadas por los justificantes correspondientes, acreditándose además las causas del gasto y la persona o personas con las que se ha tenido la atención.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

e) Presentación de las Hojas de Gastos. - La aprobación de las Hojas de Gastos correrá a cargo de los Directores respectivos.

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

5º.- Provisión de fondos para gastos a justificar. - Las peticiones de dinero en efectivo extendidas para la provisión de fondos de gastos a justificar deberán ser autorizadas por el Director correspondiente. La Sección de Caja procederá al abono de la cantidad solicitada.

Se prohíbe terminantemente a los empleados solicitar dinero a empresas participadas, filiales, proveedores, concesionarios o cualquier otro tipo de establecimiento relacionado con la Empresa. Las peticiones de dinero que excepcionalmente puedan formularse a otros Centros de Trabajo de la Compañía deberán ponerse previamente en conocimiento del Departamento de RR.HH.

6º.- Otros aspectos (invitaciones y propinas). - Las invitaciones a almuerzos, cenas, etc. por parte de empleados de la Compañía con cargo a ésta deberán reducirse al mínimo imprescindible, en base a prudentes criterios de oportunidad.

Las invitaciones, cuando no tengan lugar con ocasión de un viaje, deberán ser expresamente autorizadas y previamente por los respectivos Directores.

Como ya queda dicho, las facturas de restaurante u otros servicios similares deberán ser abonadas al contado por el empleado. Las facturas que se acompañan a la Hoja de Gastos como justificante de invitaciones deberán estar firmadas igualmente por el Director en señal de conformidad.

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

7º.- Prolongación de jornada en el Centro de Trabajo. - El trabajador que, por necesidades de la Empresa, prolongue su jornada ordinaria completa durante un mínimo de dos horas, interrumpiendo dicha prolongación para la comida o cena, percibirá las siguientes dietas una vez justificadas:

	<u>Almuerzo</u>	<u>Cena</u>
Personal incluido entre los grados 1 al 13A inclusive	14,85	14,85

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 10:**REGLAMENTO DE PRESTAMO PARA VIVIENDA**

Art. 1. Sustitución de la obligación. - Esta Empresa, sin renunciar a construir las viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el Art. 15 de la Orden de 1º de febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer viviendas de su propiedad en arrendamiento a los peticionarios de los mismos.

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

Art. 3. Destino de la vivienda. - Los préstamos concedidos por la Empresa deberán ser destinados única y exclusivamente para adquisición o reparación de viviendas que reúnan las condiciones exigidas por el art. 2 destinadas a ser habitadas por el trabajador y los familiares que con él convivan regularmente.

Art. 4. Número de préstamos. - La Empresa concederá el número de préstamos necesarios para, en unión de los demás sistemas autorizados, proporcionar alojamiento familiar al 20% de su plantilla computable en cada momento.

Art. 5. Personal con derecho a solicitar préstamos. - Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda subvencionada, todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de dos años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

- a) Propietarios o titulares de cualquier derecho que les permita el disfrute de viviendas sitas en el término municipal en que radique el Centro de trabajo donde prestan sus servicios.
- b) Titulares de contrato de arrendamiento de viviendas con precio no superior a tres euros mensuales.
- c) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- d) Productores que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de diez años desde la fecha de la petición.

Art. 6. Orden de preferencia. - Se establece un orden de preferencia para la concesión de los préstamos, con arreglo a las siguientes circunstancias:

- a) Mayor número de hijos y familiares a su cargo.
- b) Mayor antigüedad en la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- c) Mayor necesidad de vivienda
- d) Próximo matrimonio
- e) Mejor comportamiento laboral
- f) Menor cantidad solicitada en préstamo

Si el número de solicitantes excede de los préstamos que la Empresa debe conceder, tendrán derecho preferente aquellos en quienes concurren mayor número de circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Art. 7. Cuantía de los préstamos.- Los préstamos para la construcción o adquisición de viviendas se otorgarán en la cuantía solicitada hasta el límite que establece el presente Convenio Colectivo, pudiendo la Empresa, de acuerdo con lo que estipula el art. 6, dar preferencia a los que soliciten cantidades inferiores a la indicada.

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

Art. 9. Intereses.- La cantidad prestada por la Empresa devengará el interés legal del dinero en cada momento con revisión anual, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

Art. 10. Forma de amortización.- Para la amortización del préstamo, pago de intereses y, en su caso, de las primas de los seguros de que trata el art. 15 del presente Reglamento, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Art. 11. Tramitación.- El empleado u obrero interesado dirigirá solicitud escrita a la Dirección de la Empresa, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime le hacen acreedor de préstamo, conforme a las prescripciones de este Reglamento.

Art. 12. Información a suministrar.- En la petición de préstamo se hará constar lo siguiente: cantidad solicitada en concepto de préstamo; valor de la vivienda que desea adquirir, construir o reparar; personas que van a habitar la vivienda; duración del préstamo y garantías; debiendo adjuntarse a la petición copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción, o copia de la cédula de calificación definitiva cuando se trate de adquisición de una vivienda "subvencionada".

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

Art. 14. Garantías.- La Empresa queda facultada para obligar, si lo considera oportuno, al prestatario a suscribir una póliza de seguro de incendio en la Compañía que ella establezca.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Además podrá exigir una de las siguientes garantías:

- a) Garantía personal del deudor u otras personas
- b) Que el prestatario suscriba una póliza de vida, con intervención de la Empresa, en la que se establezca el derecho preferente de ésta para cobrar la parte del préstamo no amortizado, en caso de muerte o incapacidad del asegurado.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construida, que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Art. 15. Garantía hipotecaria.- En el caso de cese de las relaciones laborales del productor prestatario con la Empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a constituir hipoteca sobre la vivienda, en garantía de la devolución del capital no amortizado, intereses y costas, si antes no la hubiese formalizado.

ANEXO NÚM. 11:

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DURANTE LA SITUACIÓN LEGAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL NO DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

a) En los casos de Incapacidad Temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de Baja expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará, según la tabla adjunta al personal obrero incluido en ámbito de aplicación del Convenio, y hasta que se declare la Invalidez Provisional o Permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y la retribución neta (sin P.A.P.) que para la actividad normal pudiera tener asignada su respectivo grado de calificación, referida a la jornada ordinaria o su parte proporcional correspondiente, con inclusión de los mismos conceptos pactados en el Anexo 1a, 1b, 2 y 4 y exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

% Complemento salarial IT Contingencia Común

	1º día de baja	2º día de baja	3º día de baja	4º día de baja	5º día de baja	A partir 6º día
1ª baja	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2ª baja	50%	50%	50%	50%	50%	100%
3ª baja	0%	50%	50%	50%	50%	100%
4ª baja	0%	0%	0%	0%	0%	100%

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Quedarán excluidas de la aplicación de esta tabla las bajas por enfermedad crónica definida por la seguridad Social, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y afecciones músculo-esqueléticas derivadas de estos. Los casos excepcionales podrán ser tratados en la Comisión de Absentismo.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1) La notificación de la situación de Incapacidad Temporal deberá hacerse al Departamento de RR.HH., al Servicio Médico o, en su defecto, al respectivo Jefe laboral, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

2) El parte médico oficial de Baja deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.

3) No tendrá validez a dicho efecto las justificaciones de Incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular, en todos los casos, únicamente surtirán efectos el citado documento oficial de Baja, la justificación del Servicio Médico de la Empresa o la del facultativo designado por ésta.

4) Si la Dirección de la Empresa lo estimase conveniente, el trabajador en situación de Incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el Consultorio de la Empresa o en el propio domicilio del trabajador.

5) La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de RR.HH., el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad del trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

6) El trabajador que, durante la situación de Incapacidad, precisara - a criterio de los Servicios Médicos de la Seguridad Social - tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente. En este caso, deberá dejar constancia por escrito de la dirección del consultorio Médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

7) Durante la situación de Incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el Departamento de RR.HH. o el Servicio Médico de la Empresa los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

8) Cuando el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador a la actividad laboral, la Empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación del trabajador ante la Seguridad Social.

9) En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma 5), o bien el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiere haber dado lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la Seguridad Social para este tipo de Incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

b) El control de absentismo por este tipo de incapacidad y el devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por períodos de liquidación mensuales.

c) El personal que se halle hospitalizado por haber sufrido intervención quirúrgica percibirá en todo caso el complemento de la Empresa hasta el 100 %, desde el primer día de dicha situación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 12:**FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA****1º.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

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

a) Con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de quince sábados anuales por trabajador. Se trabajarán en horario de 6 a 22 horas, preferentemente en turno de 6 a 14 horas y un máximo de siete días en el turno de 14 a 22 horas, por las peculiaridades de la planta de Cantabria.

b) Cuando se necesite trabajar en sábado por la noche o domingo se realizará de forma voluntaria, pudiendo escoger el trabajador la compensación en una de las siguientes 4 modalidades:

1. Consideración de sábado productivo (Flexibilidad), incluyendo el día al banco de días y cobrando la parte proporcional de 89,53€
2. Cobrar horas extras.
3. Compensar las horas realizadas (1 hora =1,75 horas de descanso)
4. Generar un día de descanso y cobrar la diferencia de horas extras

En el supuesto de que el trabajador ya haya realizado los 15 días de flexibilidad anuales tendrá la opción de cobrar ese sábado noche o domingo como un día de flexibilidad (172,17€)

2º.- BANCO DE DÍAS

Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos veinticinco días hasta un máximo de treinta días por trabajador (-25+30). Se utilizará esta medida para procurar limitar en la medida de lo posible la utilización de Expedientes de Regulación.

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

b) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado que se compensará de la siguiente manera:

- Si el saldo del banco está en negativo: el día trabajado de Flexibilidad servirá para recuperar dicho saldo negativo, abonándose 88,12 euros por cada día trabajado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Si el saldo del banco está en positivo o a cero y el banco no está en límite (+30) se abonará 88,12 euros y el día generado irá al banco de días, siempre sujeto a las condiciones descritas en el apartado a) del punto 1º Flexibilidad de Jornada, esto es, un máximo de 15 sábados anuales podrán ir al banco.

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el día de trabajo.

- c) Los días positivos de descanso del Banco de días que no superen el límite (+30) estarán a disposición de la empresa para su disfrute, bien de forma individual o colectiva preavisando con una semana de antelación.

Existe la posibilidad de que el trabajador solicite a su mando el disfrute de estos días, siendo facultad de la Empresa el acceder o no a dicha solicitud, de acuerdo a criterios organizativos.

- d) Dentro del banco de días se incluirán los días de exceso entre la jornada anual y los días de planta abierta, además a partir del 01.01.2019, se autoriza al disfrute, a voluntad del trabajador, del 50% de las horas acumuladas durante ese periodo en la bolsa de horas, procedentes de permisos retribuidos no disfrutados (Horas "L"). El disfrute de estas horas, a voluntad del trabajador, que se podrá disfrutar únicamente por días completos, estará regulado dentro de los siguientes términos, fuera de los cuales será potestad del mando la concesión de dichas horas de disfrute:

- Para el disfrute de estos, se deberá haber agotado previamente el saldo asignado de días de convenio (floating).
- El preaviso para el disfrute de esos días será de una semana de antelación y se tendrá en cuenta el orden de solicitud.
- El acumulado por taller (1,2, 3, Fusión, Verticales, Horizontales, Mantenimiento. Fundición, Mantenimiento. Mecanizado) para el disfrute de estas jornadas de 8 h, no podrá exceder de 3 trabajadores por área y día. Este cómputo (de 3 trabajadores) será exclusivo para mano de obra directa de línea (excluyendo líderes, preparadores, checkman, etc).
- Estos días no podrán ser disfrutados durante el mes de diciembre.
- El ciclo será de año natural. Por cada día generado, el mando repartirá entre los saldos "L" y "S" a partes iguales.
- Los días enteros del saldo de horas no disfrutado durante el año natural, saldo "L", el 31 de diciembre de cada año pasarán a engrosar el saldo del banco de días "S". Si hubiese una mitad (0,5), ésta permanecerá en el saldo "L".
- El disfrute de estos días se podrá llevar a cabo desde el mismo momento que se genera el derecho, siempre que se cumplan las condiciones indicadas anteriormente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

e) La bolsa individual no tiene límite temporal y, en todo caso, la bolsa será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la Compañía.

f) Todos los sábados declarados hábiles tendrán, al efecto de flexibilidad, el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

g) Los días de no trabajo que se disfruten a título colectivo tendrán su remuneración, sin merma económica, aunque el trabajador deberá realizar su correspondiente sábado.

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

i) Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los días de trabajo, siempre que ello no afecte a la producción global.

j) Si por cualquier circunstancia a un trabajador le coincide el día de trabajo y jornada especial o cuarto turno, será prioritaria la jornada especial o el cuarto turno.

k) En los turnos no rotativos se aplicará un máximo de dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

l) Esta Flexibilidad servirá para minimizar en la medida de lo posible la utilización de Horas Extras.

m) Las compensaciones de 89,53 euros y 172,17 euros fijadas para los supuestos de Flexibilidad Productiva se revalorizarán durante este convenio de acuerdo a lo estipulado en el Art.27 del mismo.

Excepcionalmente, a la firma del presente convenio los saldos negativos de flexibilidad superiores a -25 días, se regularizarán, quedando los mismos limitados a -25 días y +30 días. Estos saldos quedaran regularizados por el sistema.

La recuperación de estos saldos negativos durante la vigencia del Convenio podrá hacerse, a elección del trabajador, de las dos maneras siguientes:

- Tal y como se ha establecido en este Anexo 12.
- Deduciéndose dos días del saldo negativo por cada día trabajado de flexibilidad, sin que en tal caso se abone compensación económica alguna.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

3º.- BOLSA DE HORAS

Se acuerda el establecimiento de una bolsa de cuarenta horas obligatorias de trabajo. La bolsa de horas servirá para la recuperación de pérdidas de producción motivada por averías.

a) Una vez comenzada la jornada, cuando se produzca una avería en la línea o instalaciones de trabajo, los trabajadores, tanto de MOD como de estructura, de manera individual o colectiva se les podrá enviar a su domicilio siempre y cuando reste un mínimo de dos horas para la finalización de su jornada laboral. Si la avería se mantiene en el tiempo y se comunica a los trabajadores con antelación al inicio de su jornada, ese día de no trabajo se añadirá a la Bolsa de Horas, en caso de no avisar al trabajador y una vez iniciada su jornada éste la realizará completa.

Los trabajadores afectados por esta medida, cuando se les envíe a su domicilio percibirán las retribuciones normales de un día de trabajo, excluyendo la nocturnidad y cuarto turno.

b) La recuperación de las horas descritas en el punto anterior podrá realizarse con el límite máximo de 1 hora al día al inicio o al final de la jornada y en ningún caso podrán recuperarse durante el mismo día en que han sido generadas. Estas horas tendrán una compensación económica equivalente a la diferencia entre la hora extra y la hora ordinaria.

ANEXO NÚM. 13:**SECCIONES SINDICALES**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a los Centros de Trabajo que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En materia de constitución y de representación de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Funciones de los Delegados Sindicales.

1º.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quienes representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

2º.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3º.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y por el Estatuto de los Trabajadores, a los miembros del Comité de Empresa.

4º.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados del Sindicato.

5º.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6º.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7º.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados del Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8º.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9º.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

10º.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa si la hubiera.

11.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes a partir de la finalización del desempeño del mismo.

12º.- Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas o implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de algún Centro de Trabajo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 14:**REGLAMENTO DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO****PRIMERO.- COMISION CALIFICADORA**

A) FUNCIONES.- La Comisión Calificadora tiene como misión principal la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero, subalterno, administrativo y técnico incluido en el ámbito personal del Convenio. Habida cuenta de que el sistema de valoración de puestos viene aplicándose de antiguo, la función de la Comisión se concretará en el mantenimiento de dicho sistema, mediante la valoración de los:

- puestos de trabajo de nueva creación
- puestos de trabajo donde se produzcan modificaciones técnicas, y
- puestos de trabajo cuya cualificación sea objeto de disconformidad.

El objeto de los trabajos de esta Comisión consiste en determinar la calificación de cada uno de los factores que intervienen en la valoración de los puestos de trabajo. A dicho fin, utiliza el Manual de Valoración correspondiente, facilitado por el Departamento de RR.HH. Los acuerdos sobre la asignación de grados en los factores integrantes de la valoración se adoptarán por votación de los miembros de la Comisión; en caso de que el resultado de la votación sea empate, decidirá la Dirección a la vista de los informes que cada parte en desacuerdo le remita en el plazo de diez días. De producirse acuerdo por votación mayoritaria, la Comisión aplicará la tabla de conversión de puntos por factor y, de conformidad con el resultado de esta operación, propondrá a la Dirección el grado de valoración que, a su criterio, conviene atribuir al puesto de trabajo objeto de la calificación.

B) COMPOSICIÓN.- La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Dirección.
- Tres representantes legales de los trabajadores (uno perteneciente al grupo laboral obrero, uno al técnico y otro al administrativo) miembros del órgano legal de representación del personal.

Uno de los representantes legales de los trabajadores dejará de ser convocado y de asistir a las reuniones de la Comisión, según los puestos que se valoren o recalifiquen.

En los casos de revisión solicitada por disconformidad del ocupante del puesto, la Comisión podrá ampliarse en dos miembros más, que actuarán como asesores, sin

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

voto: un representante de la Dirección (el Jefe de Sección, Servicio o Departamento en el que esté encuadrado el puesto a revisar) y un representante social (del grupo laboral al que se halle adscrito el ocupante del puesto de trabajo).

C) FORMACIÓN.- Los componentes de la Comisión estarán debidamente instruidos en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, al objeto de que puedan actuar de la forma más correcta y precisa en su cometido.

D) FRECUENCIA DE LAS SESIONES DE TRABAJO.- Las reuniones de la Comisión serán convocadas con la periodicidad o frecuencia que las necesidades de cada momento lo exijan o dentro de los diez días siguientes a la solicitud de una de las dos partes.

E) NORMAS DE ACTUACIÓN.- Tendrán preferencia, en cuanto a orden de prioridad, las valoraciones de los puestos de trabajo de nueva creación. Las que correspondan a puestos de trabajo modificados técnicamente o a solicitud de revisión por disconformidad se verificarán por riguroso orden cronológico de recepción.

Para la valoración de puestos la Comisión tendrá a la vista los siguientes documentos:

- Petición razonada de revisión, formulada por el ocupante del puesto (casos de disconformidad).

- Hoja de análisis o cuestionario del puesto de trabajo, firmados por el ocupante del puesto y con supervisión del Jefe del Departamento o Director correspondiente.

- Manual de valoración, distinto según se trate de obreros y subalternos o de técnicos y administrativos.

- Cuadros comparativos, por factores, de las valoraciones ya efectuadas.

Dado que la base fundamental de una correcta calificación la constituye una exhaustiva descripción de las funciones del puesto, los asesores - cuando intervengan - facilitarán la máxima información y su mejor colaboración.

La asignación del grado de cada factor será resultado del acuerdo adoptado tras la oportuna discusión por los componentes de la Comisión, procurando que sea unánime. Concluida la calificación de factores, los miembros permanentes de la Comisión procederán (de haberse producido acuerdo mayoritario) a aplicar la tabla de

conversión de puntos por factor, firmando, en cualquier caso, la hoja de calificación para su posterior envío a la Dirección. Al objeto de garantizar la libre expresión de los miembros de la Comisión, las discusiones deben entenderse privadas, debiendo guardarse el correspondiente secreto sobre lo comentado en las reuniones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

No se admitirán nuevas reclamaciones sobre la valoración de puestos que hubieran sido ya recalificados, salvo que las funciones del puesto hayan experimentado modificación.

F) EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS VALORACIONES.- Las variaciones económicas que pudieran producirse como resultado de las valoraciones surtirán efectos, en los casos de revisión por disconformidad, desde la fecha de la solicitud presentada sin contar los períodos de tiempo en que la parte social no haya acudido sistemáticamente a las reuniones. Para los demás casos, los efectos serán según lo establecido en el punto siguiente.

Las valoraciones se consolidarán a los tres meses del efectivo desempeño del puesto, salvo que el factor experiencia haya sido valorado con distinta duración o que el Jefe del Departamento correspondiente comunique la plena y correcta realización de las funciones, antes de terminar dicho período.

SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Según se trate de puestos de nueva creación, puesto modificado en sus funciones o puestos sobre cuya valoración exista disconformidad por parte del ocupante, se seguirán los siguientes trámites administrativos:

A) PUESTO NUEVO O MODIFICADO EN SUS FUNCIONES

PRIMERA FASE.- Cuando se produzca la creación de un puesto o se modifique sus funciones de forma que pueda alterarse el grado de valoración que tenga asignado, el Jefe de Sección o de Departamento cumplimentará la solicitud de calificación y la remitirá al Departamento de RR.HH. Este facilitará un cuestionario al ocupante del puesto (si pertenece al área técnica o administrativa) o al analista (si el puesto es de subalterno u obrero). El cuestionario será cumplimentado en la forma descrita en el apartado "Primero E" de este Reglamento y, una vez conformado por el ocupante del puesto y por el Jefe del Departamento correspondiente, se devolverá al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión de Valoración, señalando fecha y hora para la reunión, con expresión de los puestos a valorar.

SEGUNDA FASE.- La Comisión, a la vista de la descripción del puesto y con la ayuda del manual correspondiente y de los cuadros comparativos de las valoraciones ya efectuadas y en vigor (por Secciones o Departamentos, general por cada factor y resumen total por Secciones y Departamentos, jerarquizado este último por grados y puntos), determinará los grados de cada factor de la hoja de calificación ponderándolos debidamente y, si hay acuerdo, aplicando la tabla de conversión de puntos por factor, señalará la puntuación global del puesto e indicará el grado de valoración que, a su criterio, le corresponde, una vez analizado el encuadramiento del puesto y su jerarquización dentro del cuadro comparativo y estudiadas las posibles desviaciones que pudieran derivarse de la valoración efectuada. La Comisión propondrá al Departamento

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

de RR.HH. el resultado final de la valoración para su reconocimiento y efectos económicos que pudieran corresponder.

TERCERA FASE.- El Departamento de RR.HH. resolverá con carácter definitivo, comunicando al Departamento de origen el grado de valoración atribuido al puesto. El Departamento de origen dará cuenta inmediatamente al Departamento de RR.HH. del nombre de los ocupantes, a quienes se notificará el resultado definitivo de la valoración, resultado que el Departamento de RR.HH. anotará asimismo en su registro o archivo.

B) VALORACIONES A REVISAR POR DISCONFORMIDAD

PRIMERA FASE.- Quienes se hallaren interesados en la revisión de la valoración del puesto que ocupan, solicitarán del Jefe de su Sección o Departamento el impreso de solicitud de revisión, cumplimentando la parte que corresponda y devolviéndolo a dicho Jefe.

El Jefe de Departamento, previa las oportunas comprobaciones, remitirá el impreso, con sus comentarios, al Departamento de RR.HH., cuando considere fundamentada la revisión. En caso contrario, devolverá - a ser posible dentro de los diez días siguientes - el impreso al trabajador por medio del Jefe de Sección, quien le razonará los motivos de su inadmisión.

El trabajador, si así lo estimara conveniente, podrá dirigirse a sus legales representantes y entregarles el impreso rechazado.

Si dichos representantes consideran razonable la solicitud formulada, la cursarán sellada y fechada al Departamento de RR.HH.I. Si, por el contrario, la desestimarán, comentarán con el interesado su denegación. El trabajador, en este último caso, quedará en libertad de plantear su problema ante la Autoridad Laboral competente.

SEGUNDA FASE.- Admitida la solicitud de revisión, se seguirán los mismos trámites que se indicaron en el punto anterior (primero).

TERCERA FASE.- Recaída la resolución definitiva sobre la revisión efectuada, se seguirá el mismo trámite previsto para esta fase en el punto primero.

TERCERO.- NORMAS COMPLEMENTARIAS

Trimestralmente el Departamento de RR.HH. publicará en los tabloneros de anuncios los puestos de trabajo pendientes de ser estudiados por la Comisión Paritaria de Valoración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 15:**VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****Sección 1ª.- Análisis y Valoración de tareas. Manuales de Valoración de Puestos de Trabajo.**

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

2. Manuales de Valoración: Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos manuales de valoración: uno de ellos para los puestos de trabajo de operarios (incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica) y otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada y mencionada Ordenanza).

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

Los conceptos utilizados en los dos manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican en el apartado siguiente:

A) **Manual de valoración de puestos de operarios:** Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo de operarios son los siguientes:

B)

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

c) **Responsabilidad sobre**

- Equipo o utillaje
- Material y productos
- Seguridad de terceros
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

B) **Manual de Valoración de puestos de trabajo de los empleados:** Para la valoración de los puestos de trabajo de los empleados se han tenido en cuenta los siguientes factores o criterios:

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

c) **Responsabilidad sobre**

- Errores
- Datos confidenciales
- Trato con tercero
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Los Manuales de Valoración de puestos de trabajo que se viene ya aplicando y se acompañan, señalados como anexos nº 15 y 16, se consideran parte integrante de este Convenio Colectivo.

Sección 2ª. **Resultado y aplicación de las valoraciones**

1. Tabla de puntos por cada factor o criterio: A cada uno de los valores de cada factor o criterio que por la valoración del puesto de trabajo corresponda se asignará la puntuación que figura en la tabla que se acompaña como apéndice a este anexo, que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

La valoración total que con ello se determine señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de establecer - expresada en grados de valoración - una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

2. Cuadro de valoraciones de las tareas de los puestos de trabajo: Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, según criterio más conveniente para la actual estructura de la Empresa y a tenor de las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grados de valoración:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto</u>	<u>Grado de valoración</u>
Hasta 133 puntos	1
De 134 a 152 "	2
De 153 a 171 "	3
De 172 a 190 "	4
De 191 a 209 "	5
De 210 a 228 "	6
De 229 a 247 "	7
De 248 a 266 "	8
De 267 a 285 "	9
De 286 a 304 "	10
De 305 a 323 "	11
Más de 324 "	12

3. Condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad: Las antedichas condiciones son tenidas en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo y en la consiguiente asignación de grado, por lo que su posible existencia en ningún caso dará lugar a la percepción de plus específico por las mismas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

4. Tabla de conversión de puntos resultantes de la valoración de factores relativos al criterio de "capacidad y conocimientos" (instrucción, experiencia e iniciativa) para la determinación del grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social: De conformidad con lo prevenido en el artículo 15 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

<u>Puntuación total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa</u>	<u>Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social</u>
---	--

A) Grupo profesional de operarios

- Profesionales de oficio, especialistas y peones:

Hasta 45 puntos	10
de 46 a 105 puntos	9
106 o más puntos	8

- Subalternos	
Todos los puestos	6

B) Grupo profesional de empleados

- Administrativos

Hasta 110 puntos	7
111 o más puntos	5

Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección	3
--	---

- Técnicos (en todas sus variedades)

Hasta 118 puntos	7
De 119 a 180 puntos	5
181 o más puntos	4

Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección	3
--	---

Técnicos con titulación reconocida por la Dirección:

Titulados superiores	1
Titulados medios	2

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 3ª. **Comisión Mixta Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo:**
El Reglamento de la Valoración de los Puestos de Trabajo que se viene ya aplicando y se acompaña, señalado como anexo nº 14, se considera parte integrante de este Convenio Colectivo.

APÉNDICE

- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

(Tabla de puntos según grados de asignación a cada factor o criterio en los Manuales de valoración de Puestos de Trabajo).

	<u>Número de puntos asignados</u>	
	<u>Manual VPT de operarios</u>	<u>Manual VPT de empleados</u>
A) CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS		
1. Factor de Instrucción:		
- Grado 1º	14	14
- " 2º	28	28
- " 3º	42	42
- " 4º	56	56
- " 5º	70	70
- " 6º	-	84
- " 7º	-	98
- " 8º	-	112
2. Factor de Experiencia:		
- Grado 1º	11	11
- " 2º	20	20
- " 3º	30	30
- " 4º	42	42
- " 5º	61	61
- " 6º	75	75
- " 7º	86	86
- " 8º	105	105
- " 9º	128	128
- " 10º	141	141
- " 11º	150	150

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

3. Factor de Iniciativa:

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

B) ESFUERZOS APORTADOS

4. Factor de Esfuerzo Físico

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

5. Factor de Esfuerzo Mental y Visual

1. Para operarios

<u>Asignación Mental</u>	<u>- Asignación Visual</u>				
	1	2	3	4	5
A	8	12	16	20	24
B	12	16	20	24	28
C	16	20	24	28	32
D	20	24	28	32	36
E	24	28	32	36	40

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

2. Para empleados

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

Número de puntos asignados

Manual VPT de <u>operarios</u>	Manual VPT de <u>empleados</u>
-----------------------------------	-----------------------------------

C) RESPONSABILIDADES

6. Factor de responsabilidades

sobre:

- EQUIPO Y UTILLAJE (operarios)

- ERRORES (empleados)

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

7. Factor de responsabilidades

sobre:

- MATERIAL Y PRODUCTOS (operarios)

- DATOS CONFIDENCIALES (empleados)

- Grado 1º	5	5
- " 2º	10	10
- " 3º	15	15
- " 4º	20	20

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- " 5º	25	25
- " 6º	-	30
- " 7º	-	35
- " 8º	-	40

8. Factor de responsabilidades

sobre:

- SEGURIDAD DE TERCEROS (operarios)

- TRATO DE TERCEROS (empleados)

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

9. Factor de responsabilidades

sobre:

- TRABAJO DE OTROS

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

D) CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO

- Grado 1º	10	10
- " 1.5	15	15
- " 2º	20	20
- " 2.5	28.5	28.5
- " 3º	37	37
- " 3.5	46	46
- " 4º	56.5	56.5
- " 4.5	70	70
- " 5º	84	84

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

11. Factor de RIESGOS INEVITABLES
(para operarios y empleados):

<u>Gravedad del accidente</u>	<u>Probabilidad de que ocurra</u>		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
A	5	10	15
B	10	15	20
C	15	20	25
D	20	25	30

Nota.- Los factores 1, 3, 4 y 10 permiten asignar fracciones de medio grado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 16:

MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS

DE TALLERES

OPERARIOS

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

INDICE

CAPACIDAD:

Factor nº 1.- INSTRUCCION

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

ESFUERZO:

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

RESPONSABILIDAD:

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O
UTILLAJE

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL
O PRODUCTO

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD
DE OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS
DE OTROS

CONDICIONES:

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN**DEFINICIÓN**

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

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

ASIGNACIÓN

- Grado 1º
- 1 - Recibir instrucciones verbales
 - 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control
 - 3 - Saber leer y escribir (aunque no se precise en este puesto)
 - 4 - Comprobar dimensiones con lecturas simples (milímetros o grados)
 - 5 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos
- Grado 2º
- 1 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas
 - 2 - Cuatro reglas en operaciones sencillas
 - 3 - Cambiar herramientas u otros útiles de trabajo
 - 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo
 - 5 - Interpretación de dibujos de despiece (hasta tres vistas)
- Grado 3º
- 1 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo
 - 2 - Cuatro reglas, decimales e incluso quebrados
 - 3 - Conocimientos prácticos de mecánica, electricidad u otra tecnología
 - 4 - Conocimiento de materiales, métodos o herramientas
 - 5 - Preparación completa de máquinas automáticas para producción en serie
- Grado 4º
- 1 - Cálculo completo: cuatro reglas, decimales e interpretación de manuales prácticos del taller
 - 2 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo y adaptación en campo especializado
 - 3 - Desarrollar, trabajos de los que solo se dispone del método general
 - 4 - Interpretación de dibujos de despiece complicados (completos)
 - 5 - Conocimientos sólidos y diversificados de mecánica o electricidad

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 5°
- 1 - Dos años de enseñanza superior y amplia instrucción adicional
 - 2 - Conocimientos profundos del dibujo y su desarrollo
 - 3 - Especial habilidad por tener que medir estrechísimas tolerancias
 - 4 - Preparación de máquinas o trabajos de los cuales no existen antecedentes

Factor nº 2 - EXPERIENCIA

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

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

Factor nº 3 - INICIATIVA

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

- Grado 1
- 1 - Tareas que requieren poca o ninguna planificación o decisión
 - 2 - Tareas simples repetitivas o de rutina
 - 3 - Recibe instrucciones verbales exactas
 - 4 - Trabajo bajo estrecha supervisión

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 2º
- 1 - Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta cantidad de discernimiento
 - 2 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos rutinarios sencillos
 - 3- Decidir cuándo un trabajo sencillo está satisfactoriamente terminado
 - 4 - Clasificar material según tamaño, peso o apariencia

- Grado 3º
- 1 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancias y secuencias de operaciones o causas análogas
 - 2 - Decidir el utillaje necesario para efectuar un trabajo determinado
 - 3 - Decidir cuándo un trabajo complicado está satisfactoriamente terminado
 - 4 - Existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general. El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de operaciones.

- Grado 4º
- 1 - Plan de ejecución de un trabajo complicado e inhabitual, del que se dispone sólo del método general
 - 2 - Decisiones que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos
 - 3 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas, para las que no existen aún en la empresa procedimientos establecidos
 - 4 - Trabajos en que es difícil recibir instrucciones del superior.

- Grado 5º
- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general
 - 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
 - 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Factor nº 4 - ESFUERZO FÍSICO

DEFINICIÓN

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o sentado o voluntad	De pie > 20%T ó Algo incómodo <20%T	Algo incómod > 20% T o Incómodo < 20% T	Incómoda>20% ó Muy incómoda < 20% T	Muy Incómodo >20% T
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T					
5-15 kg.>20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15-25 kg<20%T					
15-25 kg>20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
25-35 kg.<20%T					
25-35 kg.>20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
> 35 kg. < 20%T					

Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.
- B.- Concentración ligera más del 20% del T o media menos del 20%
- C.- Concentración media del 20% al 60% del T.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.

E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Asignación : VISUAL

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

Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a instalaciones, máquinas, útiles, herramientas y consecuencias en la producción.

ASIGNACIÓN

Grado 1

Puesto de trabajo compuesto por elementos manuales mecánicos simples, en el que la negligencia del ocupante produce escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas típicas en el que la negligencia del ocupante provocaría un gasto no muy importante y su repercusión en la marcha de la producción no ocasionaría graves trastornos.

Grado 3

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares, especiales, o equipos de señalada complejidad que requieren un cuidado constante en su funcionamiento. La negligencia del ocupante provocaría un gasto importante pudiendo alterar la marcha de la producción.

Grado 4

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares de procesos múltiples y de gran complejidad que exigen del ocupante especiales cuidados

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

en su funcionamiento. La negligencia del ocupante podría alterar el proceso de producción en forma significativa.

Grado 5

Puesto de trabajo en el que por sus especiales características, la negligencia del ocupante en la conducción de su equipo provocaría daños costosos sobre el mismo y alteraría de forma muy importante la marcha de la producción, significando considerables pérdidas.

Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O PRODUCTO

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a la materia prima que utiliza, productos que fabrica y consecuencias en la producción.

ASIGNACIÓN

Grado 1

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante presenta pocas posibilidades de dañar la calidad del producto, ocasionando escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar materiales o productos cuyo valor sería de cierta importancia, ocasionando asimismo ligera alteración en el proceso de la producción.

Grado 3

Puesto de trabajo en el que la actuación del ocupante debe ser especialmente cuidadosa, pues su negligencia, además de inutilizar materiales de costo elevado, alteraría el proceso de producción en forma importante.

Grado 4

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar grandes cantidades de productos que fabrica, ocasionando serios perjuicios de índole económica y graves repercusiones en el proceso de la producción.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Grado 5

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante, además de inutilizar materiales de coste muy elevado, ocasionando graves pérdidas, incidiría sobre el proceso de la producción en forma irreparable.

Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los accidentes que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a otros obreros, en el supuesto de que éstos últimos respeten las reglas de seguridad establecidas.

ASIGNACIÓN

Grado 1º - Puesto de trabajo aislado o no peligroso.

- " 2º - Trabajo con un cuidado normal para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son leves.
- " 3º - Necesita la observación de reglas de Seguridad establecidas, para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son menos graves.
- " 4º - Cuidado constante para evitar accidentes a otros producidos por la peligrosidad propia del trabajo. Los accidentes posibles son graves.
- " 5º - La seguridad de otros depende exclusivamente de la actuación correcta del ocupante del puesto: su poco cuidado puede provocar accidentes fatales a otros.

Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS DE OTROS

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros obreros dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto de trabajo, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del equipo y de la sección.

La colaboración entre varios productores o la presencia de un ayudante para manejar objetos pesados, no deben tomarse en consideración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ASIGNACIÓN

Grado 1º - 1 - Responsable sólo de su propio trabajo

- " 2º - 1 - Trabajar con un ayudante
2 - Instruir o dirigir el trabajo de hasta dos peones o un especialista.
- " 3º - 1 - Instruir, coordinar y dirigir el trabajo de tres a cinco peones o especialistas en trabajos variados
2 - Dirección de un grupo de hasta diez peones o especialistas efectuando trabajos variados
3 - Instruir o dirigir a tres oficiales en trabajos variados.
- " 4º - 1 - Responsable del trabajo de diez peones o especialistas en trabajos variados
2 - Responsable del trabajo de seis oficiales en trabajos variados
3 - Dirigir un grupo de hasta 25 obreros efectuando el mismo trabajo.
- " 5º - 1 - Responsable del trabajo de 15 peones o especialistas en trabajo variados
2 - Responsable del trabajo de 7 o más oficiales en trabajos variados
3 - Dirigir un grupo de más de 25 obreros efectuando distinto trabajo.

Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

DEFINICIÓN

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

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

Condiciones ambientales

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Uso de Protecciones

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

ASIGNACIÓN

Grado 1º - Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de Oficinas.

- " 2º - Trabajos en puestos de ambientes ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno sólo de ellos en grado moderado.
Ambiente normal en máquina de taller.
- " 3º - Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso.
Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- " 4º - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso o de uno sólo de ellos en grado muy elevado.
Trabajos a la intemperie.
- " 5º - Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables

Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

DEFINICIÓN

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

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

Gravedad del Accidente

A. ACCIDENTES LEVES

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

B. ACCIDENTES MENOS GRAVES

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

C. ACCIDENTES GRAVES

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

D. ACCIDENTES GRAVÍSIMOS

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

Probabilidad de que ocurra

DEFINICIÓN

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

Asignación

1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

2. Probabilidad media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ANEXO NÚM. 17:

MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS

ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

EMPLEADOS

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

V Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

INDICE

CAPACIDAD:

Factor nº 1.- INSTRUCCIÓN :

- a) Caso de los Administrativos
- b) Caso de los Técnicos

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

ESFUERZO:

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

RESPONSABILIDAD:

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS
CONFIDENCIALES

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTOS CON
OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS

CONDICIONES:

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN

CASO DE LOS ADMINISTRATIVOS

DEFINICIÓN

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

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

ASIGNACIÓN

Grado 1º:

- 1 - Recibir instrucciones verbales
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

Grado 2º:

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y que-brados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos de trabajos de oficina, tales como: estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

- 2 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc.
- 2 - Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
- 3 - Prácticas en trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

Grado 4º:

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría).
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de administración, contabilidad, compras.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, contabilidad, administración, dominio profundo de un idioma extranjero, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º:

- 1 - Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Dominio profundo de técnicas contables (Contabilidad general, costos, control presupuestario) técnicas comerciales (gestión de compras y clientes, etc.) interpretación legislación social, técnicas de organización administrativa.
- 3 - Práctica de administración industrial, control de oficinas administrativas, contables o financieras.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6º:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (Abogado, Economista, Ingeniero, Químico, etc.)

Grado 7º:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8º:

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN

CASO DE LOS TÉCNICOS

DEFINICIÓN

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

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ASIGNACIÓN

Grado 1º:

- 1 - Recibir instrucciones verbales.
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

Grado 2º:

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y que-brados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de reglas de cálculo.
- 2 - Conocimientos de materiales, métodos y herramientas.
- 3 - Conocimientos de orden práctico de mecánica, electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Elemental u Oficialía industrial.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 4º:

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría). Manejo de aparatos de medida de precisión.
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de taller y conocimiento profundo del dibujo de taller.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º:

- estadísticas.
- 1 - Conocimiento de técnicas de probabilidades,
 - 2 - Vastos conocimientos de mecanización, electricidad u otra tecnología.
 - 3 - Práctica de administración industrial, control y técnica de producción, control de oficinas técnicas o especializadas.
 - 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6º:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.)

Grado 7º:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 8º:

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de Empresas u otras especialidades.

Factor nº 2 - EXPERIENCIA

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

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

Factor nº 3 - INICIATIVA

DEFINICIÓN

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ASIGNACIÓN

Grado 1º:

- 1 - Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas
- 2 - Tareas que requieren ninguna o poca planificación
- 3 - Tareas que requieren ninguna o poca decisión
- 4 - Tareas en las que no deciden si están satisfactoriamente terminadas.

Grado 2º:

- 1 - Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento
- 2 - Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácil-mente deducibles
- 3 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos
- 4 - Decidir cuándo su trabajo está satisfactoriamente terminado.

Grado 3º:

- 1 - Tareas de complejidad media para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general
- 2 - El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones
- 3 - Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad
- 4 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia, etc.

Grado 4º:

- 1 - Trabajos complicados de los que sólo se dispone del método general, siendo difícil recibir instrucciones del superior

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

2 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas para las que no existen aún en la empresa procedimientos muy establecidos

3 - Tareas que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.

Grado 5º:

1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general

2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos

3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Grado 6º:

1 - Decidir en puestos de mando, sobre tareas complejas en situaciones nuevas, afectando a la totalidad del Departamento y asumiendo la responsabilidad consiguiente.

2 - Decisión delegada sobre situaciones complicadas que dan lugar al desarrollo de nuevos métodos o procedimientos, y cuya responsabilidad será asumida sin supervisión previa, por el Jefe del Departamento.

Grado 7º:

1 - Reservado para puestos de mando, en los cuales es necesario constantemente hacer frente y decidir importantes cuestiones.

Las decisiones que se tomen implican una acción y responsabilidad considerable.

2 - Trabajo técnico representando muchos nuevos problemas que requieren la aplicación de una habilidad extraordinaria en la especialidad

Grado 8º:

1 - Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planos y programas importantes de Empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Factor nº 4 - ESFUERZO FÍSICO

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o sentado o voluntad	De pie > 20%T ó Algo incómodo <20%T	Algo incómod > 20% T o Incómodo < 20% T	Incómoda>20% ó Muy incómoda < 20% T	Muy Incómodo >20% T
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
5-15 kg.>20%T					
15-25 kg.<20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
15-25 kg.>20%T					
25-35 kg.<20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
25-35 kg.>20%T					
> 35 kg. < 20%T					

Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

- 10 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.

B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%

C.- Concentración media del 20% al 60% del T.

T. D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.

E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Asignación : VISUAL

1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.

2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.

3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.

4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.

5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiesen ocurrir por falta de cuidado o atención, o por falta de discernimiento. Valorar no sólo las consecuencias de la reparación inmediata del error sino también la repercusión en la marcha de la Empresa. No tomar valores extremos sino una media basada en lo que puede esperarse como normal. Para valorar correctamente este factor, debe tenerse en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ASIGNACIÓN

Grado 1°

- Los errores pueden ser descubiertos fácilmente y la corrección es fácil e implica escasas pérdidas.

Grado 2°

- La mayoría de los trabajos están sujetos a comprobación o son revisados en operaciones subsiguientes antes de salir del Departamento. Los errores pueden causar pérdidas del tiempo y dificultades en las comprobaciones.

Grado 3°

- Los errores si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de cierta importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

Grado 4°

- Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de gran importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

Grado 5°

- Errores difíciles de descubrir pudiendo ocasionar paros, pérdidas internas de tiempo, material o de utillajes, o penalidad importante de un cliente. Las consecuencias del error son importantísimas, pero pueden ser atenuadas por la futura acción del superior.

Grado 6°

- Los errores pueden provocar paros, retrasos serios o falta de materiales vitales, errores en proyectos de ampliación o en trabajos de experimentación, que den lugar a exceso de inversiones. Pueden ser también causa de pérdida de prestigio o penalidades importantes.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 7º

- Puestos que afectan directamente a la marcha de la Empresa. Los errores pueden ocasionar pérdidas financieras importantes. Las decisiones están sujetas a poca o ninguna comprobación y los errores no pueden ser corregidos excepto después de largo tiempo y a un coste muy elevado.

Grado 8º

- Puestos en los que las decisiones que se toman son de vital importancia para el futuro de la Empresa y sobre los cuales es imposible ejercer ninguna supervisión. En caso de error, quedaría dicho futuro seriamente comprometido.

**Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS
CONFIDENCIALES**

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Grado 1º

- No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2º

- Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.

Grado 3º

- Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.

Grado 4º

- Acceso frecuente o trabajo normal con datos confidenciales, cuya revelación podría causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la Empresa.

- 13 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 5°

- Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.

Grado 6°

- Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.

Grado 7°

- Completo acceso a informaciones, planos y estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.

Grado 8°

- Puestos de mando para los cuales son necesarias personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la Empresa.

Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTO CON OTROS

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Grado 1°

- Puestos en que el ocupante solo está en contacto con sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 2º

- El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa por medio del teléfono o personalmente.

Grado 3º

- Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la Empresa por estar sujetos a revisión.
- Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.

Grado 4º

- Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la Empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.
- Contactos con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.

Grado 5º

- Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamentos o empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

Grado 6º

- El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados de la propia Empresa o con responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.

Grado 7º

- Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la Empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 8º

- Puesto directivo de cuyas relaciones dimanen trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS

DEFINICIÓN

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

ASIGNACIÓN

Grado 1º

- Responsable de su propio puesto de trabajo.

Grado 2º

- Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50% o más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.

Grado 3º

- Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.

Grado 4º

- Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.

Grado 5º

- Igual que el grado 4º hasta 100 personas.

Grado 6º

- Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción, mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción del

- 16 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.

Grado 7º

- Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.

Grado 8º

- Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

DEFINICIÓN

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

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

Condiciones ambientales

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

Uso de Protecciones

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

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ASIGNACIÓN

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

Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

DEFINICIÓN

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

- 18 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

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

Gravedad del Accidente

A. Accidentes leves

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

B. Accidentes menos graves

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

C. Accidentes graves

Expuestos a daños cuya duración exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.

Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis

D. Accidentes gravísimos

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

Probabilidad de que ocurra

DEFINICIÓN

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

- 19 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ASIGNACIÓN

1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

2. Probabilidad media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ANEXO NÚM. 18:

PLAN
DE
IGUALDAD

INDICE:

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- DIAGNOSTICO.
- 3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
- 5.- COMISIÓN DE IGUALDAD.
- 6.- AGENTE DE IGUALDAD.
- 7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.
- 8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.
- 11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- 12.- COMUNICACIÓN.
- 13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
- 14.- FORMACIÓN.
- 15.- CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.- INTRODUCCIÓN

Fomentar una mayor igualdad entre géneros es algo a lo que están llamados a aportar todos los estamentos de la sociedad, desde las instituciones públicas a la sociedad civil y, por supuesto, las empresas.

Tanto Nissan como la Representación de los Trabajadores estamos comprometidos con el impulso de la igualdad y deseamos contribuir a una sociedad más igualitaria donde hombres y mujeres compartan los mismos derechos y oportunidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar y personal.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

A esta voluntad se añade el hecho de que el sector de la Automoción, un sector mayoritariamente masculinizado por sus condicionantes históricos, es uno de los que más oportunidades de mejora presentan en este sentido.

Se ha establecido el marco legal que pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, contra la violencia de género y/o machista así como la garantía de mejorar la seguridad y salud para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Tal marco se refiere a:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto la Representación de los Trabajadores y de la Empresa acordaron la elaboración de un Plan de Igualdad donde se abordan todas las materias que afectan a este tema desde las políticas de Recursos Humanos, hasta la Prevención, la Vigilancia de la Salud y la Comunicación.

Las medidas que el Plan promueve son un primer paso firme en nuestra apuesta por la Igualdad y nacen como consecuencia de un diagnóstico sobre nuestra realidad organizativa. Por ello, van encaminadas a incidir en aquellos temas donde resulta más prioritaria una actuación.

El Plan se enmarca en los principios de:

- Igualdad: garantizar siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Paridad: avanzar en la máxima representación paritaria entre géneros.
- Dignidad: velar por la dignidad de todas las personas sin exclusión por razón alguna.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

El Plan de Igualdad se caracteriza por:

- Su enfoque integral: El Plan tiene el objetivo de incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- Su vocación transversal: Persigue la incorporación del principio de la igualdad en todos los niveles de la estructura empresarial y áreas de gestión de la organización.
- Su carácter dinámico y flexible: Es progresivo y se adapta a las necesidades concretas y a las posibilidades reales de la empresa. La realidad de la empresa va cambiando y adaptándose a las nuevas circunstancias, por lo tanto el Plan también se ajustará a las nuevas necesidades.
- Su coherencia: Responde a las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico se ajusta a los objetivos fijados a partir de este.

El Plan se publica tras la negociación entre la Comisión de Igualdad y los representantes de la Empresa, los cuales acuerdan:

Primero: Aprobar el Plan de Igualdad de NMISA que entrará en vigor en la fecha de su firma.

Segundo: Dar traslado del presente Acuerdo a todos los Comités de Empresa, para su validación e inclusión, si procede, en los distintos Convenios Colectivos.

Tercero: Difundir el contenido de este Plan a todos los trabajadores y trabajadoras de NMISA.

2.- DIAGNÓSTICO

Anualmente se facilitará a la Comisión de Igualdad que se regula en el apartado 5 información actualizada sobre la situación de la Compañía en materia de igualdad, que se centrará en los siguientes puntos:

1. Características de la plantilla.
2. Promociones.
3. Retribución.
4. Formación.
5. Sensibilización y Comunicación.

La Comisión de Igualdad, a la vista de la información facilitada, emitirá un informe de diagnóstico sobre la situación.

El diagnóstico inicial se entregará a la Comisión en el plazo de un mes a contar desde la firma del Plan.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de NMISA nace con la finalidad última de buscar la igualdad de oportunidades real y efectiva de todos los trabajadores y trabajadoras, y está dirigido a todos los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla.

El Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación y tiene los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en aquellos donde se hallen más subrepresentadas, fomentando la paridad entre los géneros y reduciendo las desigualdades que pudieran darse.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a minimizar desigualdades que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
- Promover medidas que nos permitan avanzar en el fomento de una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Fomentar el uso de la comunicación no sexista tanto en el lenguaje como en las imágenes, y tanto en la comunicación interna como en la corporativa.
- Sensibilizar a todas las personas sobre la importancia de la promoción de la igualdad y difundir todos los avances que se den en esta materia.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de NMISA.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y podrá ser modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

- 24 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

5.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad o "Comisión de Igualdad", que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica.

5.1.- ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva su intervención.
- Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria, con la ratificación del Comité de Empresa.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- En la fase de seguimiento, concretamente, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

- 25 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En el Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de una mayoría cualificada de las tres cuartas partes.

5.2.- MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

5.3.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad de Nissan Motor Ibérica será paritaria y habrá una comisión por cada Centro de Trabajo. Estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales, que serán designados/as por dichas partes, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: Personal con poder de decisión y con formación en igualdad.

Por la parte sindical: Un representante por cada sindicato. Serán pertenecientes al Comité de Empresa.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin voto. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a las reuniones de la Comisión de Igualdad.

5.4.- FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención por cualquiera de las partes, tanto empresarial como sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

5.5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE NISSAN MOTOR IBÉRICA:

- En las reuniones semestrales se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
 - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El aumento del grado de consolidación del Anexo nº 13.8, igualdad de oportunidades en la empresa.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa,

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Con base a la Evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

6.-AGENTE DE IGUALDAD.

6.1.- OBJETIVO:

Instaurar y consolidar una función, representada en una persona concreta y determinada, que sea garante del Plan de Igualdad, de manera que se asegure que las personas que trabajan, o entran en contacto con NMISA reciben una igualdad de oportunidades, sin distinción de género. Estas garantías se establecerán en un plano tanto de representatividad como funcional u operativo, desempeñando funciones no sólo de mediación sino también de intervención.

6.2.- MEDIDAS:

Puesta en marcha de la figura de la/el Agente de Igualdad tan pronto como se haga efectivo este Plan de Igualdad, que no excederá en todo caso de un plazo de 3 meses.

La/El Agente de Igualdad será una persona con la titulación oficial correspondiente para desempeñar dicho cargo y deberá ser previamente aprobada por la Comisión de Igualdad.

- Presidencia y dirección de las reuniones de la comisión de igualdad con voz pero sin voto.
- Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad, incluyendo la recepción, revisión y validación previa de la documentación e información de seguimiento que se debe entregar.
- Realizar actas de las reuniones y ser el receptor/a de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- Se responsabilizará de coordinar las medidas tomadas como parte del Plan de Igualdad y de hacer el seguimiento del cronograma del mismo.
- Será el nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Compañía.
- Será el/la mediador/a en caso de activación del Protocolo de Acoso.

- 28 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Realizará asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.

7.1.- OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de trabajo temporal, contratistas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgos y exentos de riesgos; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencias por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical; mecanismos de evaluación y redefinición de puntos del protocolo.
- En este sentido, se ha de indicar que la situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora no deberá ser, dentro del grupo de empresas de Nissan en España, causa de discriminación en lo relativo al desarrollo de su carrera y promoción profesional, contrataciones, renovaciones contractuales y demás condiciones contractuales.

7.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras pertenecientes a los distintos Centros de trabajo de NISSAN en España.

7.2.1.- Conocimiento de la situación de embarazo:

La trabajadora embarazada comunicará su situación al servicio médico, aportando la documentación que lo acredite facilitada por el médico ginecológico de la S.S. o aquel que asista a la trabajadora embarazada. El servicio médico informará al

- 29 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

coordinador HRBP de la planta afectada con la mayor brevedad posible. Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.

7.2.2.- Comprobación de la adaptación al puesto de trabajo:

El Servicio Médico de cada Centro procederá a visitar el puesto de trabajo que realiza la trabajadora embarazada, con objeto de revisar todos los factores de riesgo que puedan existir en el puesto, comprobando si el mismo responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de dicha revisión del puesto no fuera acorde a la situación de la embarazada, se buscará un nuevo puesto compatible con el estado de embarazo, el cuál ocupara, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio. Una vez finalizada dicha situación la trabajadora retornará a su puesto anterior u otro similar.

Para aquellos puestos en los que la Evaluación de Riesgos indique dicho riesgo desde el momento de la comunicación, la trabajadora será trasladada a otro puesto de manera inmediata.

7.2.3.- Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo:

El Servicio médico de empresa, según el informe médico ginecológico de la SS o del médico que asista a la trabajadora embarazada, realizará un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo con el objetivo de controlar la evolución de su estado y que existen las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

7.2.4.- Situación de lactancia:

Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.

7.2.5.- Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

CARROCERÍAS – ZF:

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Carrocerías-ZF:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Níquel)

PINTURA – ZF:

PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de pintado	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de esmalte y retoques	Formaldehído/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de bajos	hidrocarburos	Desde el momento en que se comunica
Líneas de sellado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Líneas Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Inyección de plásticos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Submontaje parachoques	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Pintura-ZF:

- Líneas de pintado (Riesgo de exposición a formaldehídos/orgánicos volátiles).
- Líneas de esmalte y retoques (Riesgo de exposición a formaldehídos/orgánicos volátiles).
- Líneas de bajos (Riesgos de exposición a hidrocarburos).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

MONTAJE- ZF:

TRIM&CHASIS (Montaje)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

POWERTRAIN - ZF:

POWERTRAIN (Transmisiones)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Línea de montaje motores	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Línea de montaje de cajas de cambio	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Powertrain-ZF:

- Línea de mecanizado (Riesgo de exposición a aceites de corte y taladrinas)

AREAS FUNCIONALES:

ÁREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

MONTCADA:

MONTCADA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Niquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

NTCE:

NTCE		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Personal técnico / administrativo	Peso-posturas-bipedestación	32
Ensayos de laboratorio / otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

RECAMBIOS:

CAN ESTRUCH / RECAMBIOS		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Oficinas	Bipedestación- Otros	32
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

ÁVILA:

CARROCERIAS			PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica	Pintado/esmalte	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Retoques/bajos	Formaldehído/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica	Sellado/Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22			

TRIM&CHASIS (Montaje)			AREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Ávila:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Níquel)
- Pintado/Esmalte (Riesgo de exposición a formaldehídos/orgánicos volátiles)
- Retoques/bajos (Riesgo de exposición a formaldehídos/orgánicos volátiles)

CANTABRIA:

FUNDICION			MECANIZADO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas verticales	Peso-Postura - Bipedestación-pollo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Talleres 1 , 2 Y 3	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-Postura - Bipedestación-pollo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Cabinas de pintura	Peso-posturas-bipedestación-ruido-contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas-ruido-pollo-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Expediciones	Peso-estrés térmico-bipedestación-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Cantabria:

- Fundición (Riesgo de exposición radiaciones ionizantes).
- Fundición: (Riesgo de exposición a ruido, polvo y trabajos en altura).
- Líneas verticales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Líneas horizontales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Fusión (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Cabinas de pintura (Riesgo contaminantes químicos y ruido).

Así mismo, durante el periodo de lactancia y para todas las plantas de NMISA, en caso de tener que ocupar un puesto diferente a los listados anteriormente, y donde el puesto requiera la manipulación de algún producto químico, se consultará previamente al Servicio Médico y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de analizar y determinar la ocupación del puesto por una trabajadora en situación de lactancia.

- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

- Se analizarán, por parte del comité de seguridad y salud, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

- Se elaborará con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural con la finalidad de tener preparadas las alternativas adecuadas.

- Si con los cambios de puestos o medidas adoptadas existieran motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural del hijo menor de 9 meses.

7.3 LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR Y PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.

7.3.1 - Permisos para el cuidado del lactante:

- El permiso para el cuidado del lactante se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses incluidos los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- El permiso para el cuidado del lactante es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien el trabajador/a puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas. Si varios empleados de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- El padre podrá disfrutar el permiso para el cuidado del lactante en los supuestos en los que la madre no lo ejerza por ser trabajadora autónoma o estar en paro, con la justificación correspondiente.
- El permiso para el cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- Se podrá disfrutar de forma simultáneas el permiso para el cuidado del lactante y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as
- Durante el periodo de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses, la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su salario.
- Se habilitará una sala de lactancia en los Centros de trabajo que las instalaciones lo permitan, preferiblemente en el Servicio Médico del Centro.

7.3.2- Permisos por nacimiento y cuidado del menor

- En caso de embarazo existe una licencia para acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. (Aportando justificante)
- Existe una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de

- 36 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.

- En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.

- La duración del permiso o baja por nacimiento de la madre biológica tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo hijo, en casos de partos múltiples. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.

- A partir de 1 de abril de 2021, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de baja obligatoria de la madre.

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En caso de que la situación continúe con posterioridad a las 16 semanas de maternidad, el permiso se ampliará dos semanas más.

- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la

- 37 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% del salario.

- En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si el fallecimiento no se hubiera producido.

- En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

- Los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún

- 38 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- A lo establecido en el presente apartado 7.3.2 le serán de aplicación las normas de aplicación paulatina establecidas en disposición transitoria decimotercera del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/as, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

8.1.- DEFINICIÓN:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino o masculino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la persona, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

8.2.- OBJETIVO:

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de NISSAN en España. En este sentido, para que una persona pueda ser considerada como “víctima de violencia de género”, ésta deberá acreditarlo a través una denuncia en la que conste la existencia de este tipo de violencia.

Se ha de indicar que la violencia de género hacia las personas constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género, siendo una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder.

Las medidas de protección y el procedimiento de actuación que se exponen a continuación serán ofrecidos a las mujeres y hombres que sean víctimas de violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual de NISSAN en España.

8.3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

En el momento en que la Dirección de la Compañía tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la Plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a esta persona al Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.

Para la aplicación de las medidas contempladas en este apartado, será necesario que la víctima presente al Agente de Igualdad la denuncia formulada en relación con la situación de violencia de género que le afecte. Una vez haya recaído sentencia firme, lo pondrá asimismo en conocimiento del Agente de Igualdad.

El Agente de Igualdad informará únicamente de los datos que sean estrictamente necesarios para la puesta en marcha de las medidas contempladas en este apartado, y únicamente a las personas que deban conocerlas a dichos efectos, las cuales estarán obligadas a mantener la confidencialidad respecto de dicha información tal y como se establece en el apartado 8.4.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En primera instancia y con la presentación de la denuncia, el Agente de igualdad pondrá a disposición de la supuesta víctima de violencia de género las siguientes medidas provisionales:

- La compañía no computará a efectos sancionadores, ni de remuneración económica, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género hasta la resolución judicial.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del Servicio Médico.
- La compañía accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.
- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras integras, así como la bolsa de verano.

Cuando la víctima de violencia de género acredite, a través de una sentencia en la que se declare, la existencia de este tipo de violencia, el Agente de Igualdad pondrá a disposición de la víctima de violencia de género las siguientes medidas:

- La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.
- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.
- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.

- 41 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.
- Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos Convenios Colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.

8.4.- CONFIDENCIALIDAD:

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas por violencia de género, así como de las sentencias presentadas por las víctimas de violencia de género, como también la identidad de éstas. Todas las personas y equipos que intervengan en cada fase del procedimiento están obligados a guardar la más estricta confidencialidad. Pudiendo ser considerada como falta disciplinaria muy grave la divulgación de datos sensibles y/o confidenciales.

9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.

9.1.- OBJETIVO:

Fomentar la igualdad, el respeto y la convivencia en nuestra manera de relacionarnos de todas las personas que integran nuestra organización, promoviendo los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley. Prohibición expresa de las diferentes conductas especificadas en el Protocolo como Acoso, en cualquiera de sus diferentes modalidades, asumiéndose el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

9.2.- MEDIDAS:

- Se incluye en este Plan de Igualdad un protocolo que muestra el compromiso de la Compañía para prevenir y eliminar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- En el mismo, se garantiza la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad, dignidad e integridad física y moral de las personas, así como una protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Se prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- En dicho protocolo, se articulan procedimientos de actuación para prevenir e intervenir sobre aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los empleados.
- Dichos hechos serán investigados dentro de una comisión paritaria integrada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con total confidencialidad.
- Se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una situación de acoso en sus diferentes clases.
- Se crea la existencia de la figura del/la mediador/a, persona que actúa como primer nivel de atención.
- Se establecen canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso: Correo electrónico: mediadora.nmisa@nmisa.es.
- Se anexa protocolo de actuación y prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.

10.1.- OBJETIVO:

Garantizar en los procesos de selección que se puedan realizar en NMISA la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, intentando fomentar una composición equilibrada en cuanto a la presencia de ambos géneros tanto en los procesos de selección como de desarrollo.

Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor.

10.2.- MEDIDAS:

- Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Que sean publicados en foros no sexistas o no excluyentes por razón de sexo.
- Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa.
- Revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.

- 43 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.
- Los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones para unos y otros. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones.
- Los principios indicados son de aplicación tanto en los procesos de selección internos como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.
- Diseñar y difundir una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Asegurar la evolución de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- A todo proveedor que colabore con Nissan en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.
- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible renovación o finalización de contrato.
- Nissan seguirá colaborando con Universidades, escuelas de formación Técnica y profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde éstas se encuentren menos representadas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

11.1.- OBJETIVO:

Garantizar un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna garantizando la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y desarrollo profesional.

11.2.- MEDIDAS:

- La política salarial de Nissan estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- Se garantizará que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor realizadas por trabajadores/as.
- Se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.
- La promoción y desarrollo profesional estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas en los puestos de trabajo realizados, formación del trabajador/a con independencia del género del mismo/a.
- Se priorizarán siempre las promociones internas con base en los criterios establecidos en el punto anterior.
- Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.
- Se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.
- Planificar acciones de reciclaje profesional para personas que hayan cesado su actividad profesional debido a responsabilidades familiares.
- Planificar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.
- Siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios, personal en prácticas) se fomentará la igualdad de géneros.
- Se tendrán en cuenta los eventuales desequilibrios de género en las nuevas promociones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

12.- COMUNICACIÓN.

12.1.- OBJETIVOS:

Que toda la plantilla sea conocedora del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso y que estén a su disposición para su utilización.

Fomentar la igualdad de género en las nuevas incorporaciones y que la tomen como un valor natural y habitual de la Compañía.

Conseguir que el lenguaje utilizado abarque a todos los géneros y/o orientación sexual que conviven en la sociedad y en la Compañía sin ser sexistas ni discriminatorios, tanto interna como externamente.

Que toda la Compañía sea conocedora de la figura del Agente de Igualdad y sus responsabilidades.

12.2.- MEDIDAS:

- Editar el Plan de Igualdad con el Protocolo de Acoso y distribuir un ejemplar a toda la Plantilla, debido a su importancia.
- Dar a conocer dichos documentos al conjunto de la Plantilla por todos los canales que utiliza la Empresa habitualmente (NTI, Morning Meeting, Win, etc...)
- Añadir en la información mensual al Comité de Empresa los datos de género de cada planta.
- Incluir en publicaciones de la Compañía temas de género y algunos consejos para acabar con estereotipos.
- Desarrollar jornadas de sensibilización en materia de igualdad: invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal.
- Fomentar el uso de todas las medidas de la Ley de Igualdad.
- Introducir en la Intranet el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.
- Incorporar en las entrevistas de acceso a la empresa temas de igualdad de género.
- Incluir la información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.

- 46 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Incluir en los NTI y las publicaciones de la Compañía el género femenino en las referencias a las personas, y evitarán publicar imágenes sexistas.
- Concienciar a la Dirección de la Compañía, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.
- Revisar y cambiar el texto del Convenio Colectivo, así como los diferentes acuerdos vigentes por un lenguaje no sexista.
- Los comunicados de la Compañía que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.
- Se lanzará un NTI informando de la figura del o la Agente de Igualdad y sus competencias en dicha materia, poniendo una foto de la persona para que sea fácilmente reconocible por la plantilla. Se presentará previamente a la Representación de los Trabajadores que forma parte de la Comisión de Igualdad.

13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

13.1.- OBJETIVO:

Establecer la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar personal y profesional, teniendo en cuenta las diferentes necesidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras.

13.2.- MEDIDAS:

- La Dirección garantizará y respetará el pacto individual entre trabajadores que comparten puesto de trabajo en distintos turnos con respecto a su turno respectivo y, para ello, facilitará la comunicación y la información en las dependencias correspondientes.
- Se garantizará la igualdad de derechos de los hijos biológicos, adoptivos y en acogimiento, así como de los tutelados. Respecto de los hijos del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos hijos, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- En la medida de lo posible, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.
- Las reducciones de jornada a las que el trabajador tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.
 - Todas estas medidas se incluirán en los distintos Convenios Colectivos de cada Centro de Trabajo, previo acuerdo de las Representaciones de los Trabajadores y de la Dirección competentes en cada ámbito de Convenio.
 - Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los sábados de trabajo
- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos. En el caso del ámbito de convenio de Cantabria, relacionadas con el Plan de Igualdad son las siguientes:
 - a) Nacimiento de hijo 2 días hábiles
 - Nacimiento de hijo con cesárea 3 días hábiles
 - b) Intervención quirúrgica en la modalidad de "Día"
 - Cónyuge o hijo 1 día natural
 - Padres (un hijo por familia) 1 día natural
 - c) Asistencia al médico: El trabajador dispondrá del tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Tendrán el mismo tratamiento las consultas de medicina general, tanto de la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad. Igualmente, dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado con discapacidad superior al 65%.
 - (a)
 - (b) En caso de consulta médica para cónyuge, padres o hijos fuera de Cantabria, establecida tanto por la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad, el trabajador dispondrá de un día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias (dispondrá el permiso un único trabajador por familia). También se dispondrá de un día más para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias en el caso de Intervención quirúrgica en la modalidad del "Día".

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, si el trabajador ya ha iniciado la jornada, ese día no cuenta como permiso retribuido, abonando la empresa el tiempo que falte para completar dicha jornada.

En caso de ingreso de urgencia hospitalaria le corresponderá al trabajador el tiempo imprescindible para acompañar a padre, cónyuge o hijos (dispondrá el permiso un único trabajador por familia).

En todo lo establecido en el presente artículo se garantizará la igualdad de derechos de las parejas de hecho con respecto a los cónyuges.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse de conformidad con lo establecido en la vigente legislación al efecto.

14.- FORMACIÓN.

14.1.- OBJETIVO:

- Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas a la plantilla en general, teniendo en cuenta que unas menores posibilidades de acceso a la formación afectan negativamente a las posibilidades de promoción y, por lo tanto, dificultan la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

14.2.-MEDIDAS:

- Informar y formar a toda la plantilla con la puesta en marcha de un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad, en especial a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se informará a la Comisión de Igualdad sobre el contenido con anterioridad a su implantación.
- La existencia de un plan anual de formación que incluya diversos cursos formativos que permitan la formación de la plantilla en sus necesidades presentes y futuras. La elaboración del plan se realizará en la forma prevista en el Convenio Colectivo.
- Realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).
- Reforzar para que la información llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tableros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

15. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

La planificación de las acciones establecidas en el presente Plan de Igualdad, así como cualquier otra derivada del seguimiento de la ejecución, incluirán una definición de los responsables de la acción y de los plazos previstos para su implantación.

SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cinco años desde su firma y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan con periodicidad anual.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.