

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28002422011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de julio de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2015 “JOHN DEERE IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo preliminar

El presente convenio colectivo para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, ha sido concertado por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, quienes reunidos el 9 de enero de 2012 acordaron la constitución de la comisión negociadora, siendo ambas representaciones, mediante delegación en la comisión negociadora, elementos válidos de concertación y acuerdo de todas las materias que en este convenio se contemplan, según ordena el título III, capítulo primero en sus distintas secciones, del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Objeto y normas de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*—Es objeto del presente convenio colectivo de empresa, en lo sucesivo convenio, regular las condiciones de trabajo del personal de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, dentro de las normas de aplicación que se recogen en el presente capítulo.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables a los centros de trabajo que “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, tiene en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio es de aplicación con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

Se exceptúan de su aplicación a quienes cumplan funciones que de acuerdo con la legislación vigente estén configuradas como relaciones laborales de carácter especial, con independencia de la categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos puedan concurrir.

Asimismo se exceptúan quienes ocupen puestos de gerentes, directores y jefes de departamento y aquellos otros en cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada y que lo hayan convenido de forma individual con la empresa.

La dirección de la empresa se compromete a no discriminar a ningún trabajador por razón de nacimiento, raza, religión, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14 de la Constitución española).

Art. 4. *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2012.

El período de aplicación de este convenio será de cuatro años contados a partir de la fecha de su entrada en vigor; quiere decirse hasta el 31 de diciembre de 2015. Se prorrogará por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes en los términos que establece la legislación vigente, con un mes de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Dicha denuncia deberá ser notificada en todo caso a la otra parte contratante.

Durante el período de vigencia se efectuarán las revisiones salariales, en el tiempo y con el alcance, que se establecen en el artículo 21.

Art. 5. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premio o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o comarcales o por cualquier otra causa.

Art. 6. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos podrán ser absorbidas y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del convenio estimado en su conjunto.

Art. 7. *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por ingresos anuales, rendimiento mínimo exigible y por jornada completa de trabajo.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 8. *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, el comité de empresa tendrá las funciones que se le asignan en el presente convenio.

Con sujeción a lo establecido en la legislación vigente pueden establecerse nuevos turnos de trabajo con motivo de nuevas instalaciones, ampliación de las existentes, creación de nuevos departamentos, agrupación de instalaciones en función de una mayor productividad, mecanización y racionalización de explotaciones y en situaciones o condiciones análogas y, en general, cuanto pueda conducir a un progreso técnico o mejora de capacidad productiva.

Art. 9. *Régimen de trabajo en situaciones especiales.*—No obstante lo acabado de exponer, examinados por ambas partes los problemas planteados para el correcto funcionamiento de las instalaciones, servicios y departamentos de la empresa que precisan ser atendidos en situaciones especiales, ocasionales o periódicas, no coincidentes con el régimen de trabajo normal, de una parte, y también como consecuencia de la política seguida en cuanto a la limitación y control de horas extraordinarias y las limitaciones legales en este sentido, ambas partes acuerdan:

1. Definir como actividades o áreas afectadas las siguientes:
 - Realización y pago de nóminas.
 - Proceso de datos.
 - Inventario anual.
 - Auditorías e inspecciones contables.
 - Cierres contables.
 - Auditorías técnicas.
2. Diferenciar y concretar como aspectos del régimen de trabajo habitual que se ven afectados, los siguientes:
 - Régimen de trabajo en días no hábiles.
 - Trabajo en turnos rotativos.
 - Modificación de horario y/o turno habitual.
 - Turno de vacaciones.
 - Condiciones económicas.
 - Adecuación de puestos de trabajo y categorías tanto laborales como internas JD.
3. Cualquiera de las dos partes integrantes de la comisión negociadora del presente convenio podrá solicitar de la otra parte que se forme una comisión de trabajo para la solución de los problemas que se puedan presentar en relación con los apartados anteriores.

Solicitada dicha convocatoria, ambas partes vendrán obligadas a constituir una comisión en la forma establecida en apartados siguientes y a celebrar la reunión correspondiente en el plazo de cinco días desde que el tema fuese planteado.
4. La comisión o comisiones de trabajo a que se refiere el apartado anterior estarán compuestas por cuatro miembros del comité de empresa y cuatro miembros de la dirección de la compañía y adicionalmente, cuando se vea afectada una actividad en concreto, formarán también parte de la comisión, dos trabajadores elegidos, por y de entre sus compañeros de la actividad afectada y dos responsables de la misma actividad designados por la dirección.
5. Lo acordado en el seno de las comisiones de trabajo antes referidas tendrá la validez de lo establecido en convenio colectivo.

De no alcanzarse acuerdo sobre el resultado del estudio, si la dirección de la empresa decidiese elevar cualquier solicitud con las conclusiones del mismo, estas serán las de las partes componentes de la comisión.
6. En todo caso será criterio fundamental a tener en cuenta para el estudio, compaginar la solución a los problemas organizativos, que se pretende, con el respeto a los intereses y derechos de los trabajadores afectados.

Art. 10. *Mantenimiento de instalaciones.*—Se considera régimen de trabajo en situaciones especiales el mantenimiento de instalaciones, que se regulará por lo establecido en el presente artículo.

I. Actividades afectadas. Los presentes acuerdos, en la forma que posteriormente se determina, afectarán a las siguientes instalaciones o áreas de trabajo:

1. Instalaciones de pintura (incluidas calderas de vapor).
2. Instalación de calefacción.
3. Instalaciones varias, por necesidades determinadas*.
4. Revisiones eléctricas en general.

Las actividades a realizar, con relación a dichas áreas de trabajo, son las siguientes:

- Mantenimiento preventivo: en las áreas de trabajo 1, 2, 3, y 4.
- Puesta en marcha: de las calderas de vapor de las instalaciones de pintura e instalación de calefacción.

II. Personal asignado. Para realizar los trabajos requeridos en cada jornada de trabajo a las que se refiere el punto III, se dispondrá del siguiente personal operario, perteneciente al departamento de mantenimiento:

- Mantenimiento preventivo:
 - Instalaciones de pintura (incluidas calderas de vapor): 2 mecánicos y 5 ayudantes.
 - Instalación de calefacción: 2 calefactores.
 - Instalaciones varias, por necesidades determinadas: El personal relacionado en el presente apartado de mantenimiento preventivo que sea apropiado en relación con las necesidades que se presentasen.
 - Revisiones eléctricas en general: 2 electricistas.
 - Para reforzar los equipos de trabajadores acabados de indicar: 1 tornero, 1 soldador, 1 almacenero y 1 especialista en instalaciones de pintura.
- Puesta en marcha:
 - Calderas de vapor de las instalaciones de pintura: 1 operario.
 - Instalación de calefacción: 2 calefactores.

Se entiende que el personal indicado es el necesario a efectos de llevar a cabo las actividades indicadas, en base a las necesidades actuales, de forma que la empresa, ante la alteración de estas últimas, adaptará el número de las personas relacionadas, atendiendo a las cualificaciones laborales necesarias.

En el caso que, de acuerdo con el párrafo anterior, procediese disminuir el personal asignado a las actividades indicadas, se hará de forma que todo el personal en servicio se vea afectado en forma equitativa.

Si las alteraciones respecto a las necesidades de personal asignado, ya fueran en sentido de aumentarlo o disminuirlo, se prolongaran en el tiempo, ambas partes tratarían de adaptar el presente acuerdo a las nuevas necesidades del servicio.

III. Jornadas de trabajo. Las jornadas de trabajo que se establecen para llevar a cabo las actividades antes mencionadas, son las siguientes:

- Mantenimiento preventivo: Salvo otras necesidades de la empresa y como máximo, todos los sábados del año, de 6 horas a 14 horas, en las áreas de trabajo 1, 2, 4 y 5 y además, los días y horas, con respecto a las áreas de trabajo que se indican, en el epígrafe siguiente.
- Puesta en marcha: Salvo otras necesidades de la empresa y como máximo, todos los domingos, festivos y días inhábiles anteriores a días hábiles, de 22 horas a 6 horas de todo el año, con relación a las calderas de vapor de las instalaciones de pintura, y en los meses durante los cuales se dé calefacción, con respecto a esta instalación.

* Se entiende por instalaciones varias, por necesidades determinadas, aquellas, como sistema de ventilación, tratamientos térmicos, aire comprimido, lavadoras, etcétera. Que no estando enumeradas en otros epígrafes pueden presentar una necesidad determinada de mantenimiento preventivo, aun cuando actualmente el mismo no se requiere con carácter habitual.

IV. Turnos de trabajo. Teniendo en cuenta el personal que actualmente compone la plantilla, su distribución por departamentos dentro del de mantenimiento y las cualificaciones profesionales indicadas en el punto ii, así como las jornadas de trabajo del punto III, se programarán los distintos turnos de personal, ateniéndose a los siguientes principios:

1. El personal afectado por el presente acuerdo, en la actualidad integrado en los departamentos 991, 992 y 993, se considerará subdividido en los siguientes grupos profesionales, atendiendo a la naturaleza de su especialidad laboral:

- Torneros.
- Soldadores.
- Almaceneros.
- Mecánicos de instalaciones de pintura e instalaciones varias.
- Especialistas en instalaciones de pintura.
- Ayudantes en instalaciones de pintura e instalaciones varias.
- Electricistas.
- Calefactores (exclusivamente en relación con instalación de calefacción).

2. Siempre que ello fuera posible se establecerá en cada grupo de los anteriores citados, uno o más suplentes (reserva) por turno rotativo, de forma que, en general, los operarios de cada grupo tengan en el transcurso del tiempo, el mismo servicio y las mismas suplencias.

3. Para cada uno de los grupos citados, se establecerán turnos rotativos, de forma que se cumplan las necesidades del servicio establecidas en los puntos I, II, III y los 1 y 2 anteriores y las siguientes bases:

- a) Mantenimiento preventivo: Con antelación suficiente, la empresa confeccionará trimestralmente, con dos representantes nombrados por y entre los afectados, un calendario de turnos de trabajo y de los días de descanso compensatorio a que se refiere el apartado v siguiente, subdividido por meses, en el que se indiquen las fechas en concreto, que corresponda trabajar y descansar a cada operario. En caso de no llegar a un acuerdo, el calendario será el que establezca la empresa.
- b) Puesta en marcha: Los operarios a quienes por turno rotativo correspondiese hacer la puesta en marcha de las calderas de vapor, en las instalaciones de pintura y de la instalación de calefacción, realizarán durante la jornada de trabajo el mantenimiento preventivo de dichas instalaciones.

4. En situaciones de baja por enfermedad o cualquiera otra causa de inasistencia, conocida previamente, la empresa determinará si es necesaria o no la suplencia del trabajador. En caso afirmativo, corresponderá ocupar su lugar al suplente, si lo hubiese, y en su defecto, al operario que tuviese asignado el turno siguiente, adelantándose en este caso, los turnos sucesivos, del grupo profesional correspondiente.

Igualmente, se producirá el necesario corrimiento de turnos, con relación a los que estuvieran previstos, y ya fuera en uno o varios de los grupos profesionales, cuando la empresa determinase la no necesidad de cubrir un servicio en días determinados.

Las variaciones que por uno u otro motivo se introdujesen en los turnos, se pondrán en conocimiento de los interesados, con la debida antelación.

V. Descanso compensatorio. Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, dará derecho al operario de que se trate a disfrutar un día de descanso en la semana siguiente.

No obstante el principio antes expuesto, la confección material del calendario podrá contemplar el adelantamiento o retraso del día de descanso, con relación al correspondiente de servicio, en función de una distribución más racional que posibilite una óptima organización de las necesidades habituales de los departamentos de mantenimiento y de los descansos del personal.

Por razones justificadas y previa autorización de la supervisión, se podrá admitir que los operarios cambien los días de descanso compensatorio que les correspondan en el calendario que estuviese establecido.

Las fechas de los días de descanso, se publicarán al mismo tiempo que las fechas correspondientes a los turnos de trabajo.

Durante los tres días hábiles siguientes a la publicación de los calendarios, se podrán hacer por parte de los afectados las alegaciones oportunas, que serán satisfechas, dentro de lo posible, siempre que las normales necesidades del servicio queden garantizadas.

VI. Retribución. Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, se retribuirá como corresponda, pero además se le asignará una retribución complementaria, como compensación a un trabajo realizado en días de tal naturaleza, de la siguiente cuantía:

- Igual a la de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de mañana.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 1.36, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de tarde o noche, en festivo o en día inhábil.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 2.00, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado:
 - Año 2012: En los días festivos locales, nochebuena y fin de año.
 - Año 2013: En el día 20 de mayo (festivo local), Nochebuena, Navidad y fin de año.
 - Años 2014 y 2015: Los días de Año Nuevo, Nochebuena, Navidad y fin de año.

A efectos de nómina, la citada retribución complementaria podrá entenderse devengada, bien en la fecha del propio día trabajado, o en la fecha del día de descanso compensatorio.

La referida retribución tendrá el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo. La cuantía que deba percibir cada operario será la que corresponda a la categoría interna "John Deere" y puntuación de méritos que tuviese en su puesto de trabajo normal.

En ningún caso, dicho complemento salarial, se tomará en cuenta o formará parte de módulos que se utilicen para calcular otras retribuciones.

VII. Otros acuerdos.

1. Los derechos, al descanso compensatorio establecido en el punto v y al complemento salarial de puesto de trabajo regulado en el punto vi, solo serán exigibles por el trabajador cuando se haya realizado la prestación de trabajo que da lugar a los mismos, no siéndolo en caso contrario, cualquiera que hubiese sido la causa de la no realización del trabajo.

2. Durante el cierre de la fábrica, en el período de vacaciones, la empresa procurará disminuir los servicios aquí regulados, al mínimo indispensable.

3. Dado el carácter de urgencia y la necesidad de dar cumplimiento en tiempo determinado a los trabajos que conllevan la actividad de mantenimiento preventivo aquí regulada, en el caso de que en las jornadas de trabajo en sábado reguladas en el punto III, se produjesen situaciones anómalas por las que fuese imposible terminar a tiempo los trabajos programados, se dará término a aquellos en el domingo siguiente.

A la jornada normal del domingo se le aplicarían las normas de descanso compensatorio y de retribución, antes reguladas. La fecha de disfrute de dicho día de descanso sería determinado por acuerdo del interesado con la supervisión.

Cuando las situaciones anómalas anteriormente mencionadas, que justifican el servicio excepcional en domingo, se repitieran de forma que racionalmente perdiesen el carácter de anómalas, pasando a ser habituales, se procedería a una nueva negociación con el fin de adaptar el presente acuerdo a las nuevas necesidades de servicio.

4. El personal que pasase a formar parte de los departamentos o puestos de trabajo, sometidos a la presente regulación, se regirá por estos mismos acuerdos.

5. Se excluyen de los presentes acuerdos a los operarios cuya capacidad física disminuida no aconsejase la realización de los turnos de trabajo aquí establecidos.

6. Igualmente se excluyen del presente acuerdo a los operarios que estando incluidos en los departamentos 992 y 993 tengan asignada la labor de vigilancia de las instalaciones.

Art. 11. *Servicio de vigilancia.*—Por acuerdo entre la dirección y el comité de empresa del 19 de diciembre de 1994 se llevó a cabo la recolocación del personal del servicio de vigilancia propio de "John Deere Ibérica, Sociedad Anónima", a efectos de aplicación de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada. Por dicha razón el servicio de vigilancia ha quedado contratado por la dirección con una empresa de seguridad privada.

En relación con dicho servicio de vigilancia los horarios de accesos desde el exterior, serán los siguientes:

- Puerta Principal y Puerta de Vidaurreta: Todos los días del año, las 24 horas del día.

Art. 12. *Vigilancia de instalaciones.*—Se considera régimen de trabajo en situaciones especiales la vigilancia de instalaciones que se regulará por lo establecido en el presente artículo.

I. Actividades afectadas. Los presentes acuerdos, en la forma que posteriormente se determina, afectarán a las siguientes instalaciones o áreas de trabajo:

1. Tratamientos térmicos.
2. Instalaciones contra incendios.
3. Redes de aire comprimido, agua, gas, etcétera.
4. Centros de transformación y redes eléctricas.
5. Instalaciones que funcionan en régimen continuo.
6. Equipos hidráulicos de máquinas y lavadoras.
7. Las demás instalaciones fabriles.

Las actividades a realizar, con relación a dichas áreas de trabajo, son las siguientes:

- Inspección y control.
- Reparaciones de emergencia*.
- Puesta en marcha de las instalaciones números 1, 3, 4 y 6 y de aquellas otras o equipos que se requieran para el normal desarrollo de la actividad fabril o en situaciones de emergencia (ej. Incendios).

II. Personal asignado. El personal asignado a las actividades antes reguladas es el perteneciente a los departamentos 992, taller mecánico, y 993, taller eléctrico, a excepción de los que estuvieran asignados a mantenimiento de instalaciones.

No obstante, en el presente y en base a las necesidades actuales, dichas actividades se llevan a cabo con once grupos o equipos de trabajadores, compuesto cada uno de ellos, de un mecánico y un electricista.

Entre los citados once grupos, existen dos de reserva, cuyo trabajo se desarrollará en las condiciones que se determinan en el apartado IV, Turnos de trabajo.

Ante la alteración de las necesidades actuales, la empresa podrá adaptar el número de los equipos o personas asignadas a los mismos, entre los que considere con la calificación adecuada.

En el caso que, de acuerdo con el párrafo anterior procediese disminuir el personal asignado a las actividades indicadas, se hará en forma que todo el personal en servicio se vea afectado en forma equitativa.

Si las alteraciones respecto a las necesidades de personal, ya fueran en sentido de aumentarlo o disminuirlo, se prolongaran en el tiempo, ambas partes tratarían de adaptar el presente acuerdo a las nuevas necesidades del servicio.

III. Jornadas de trabajo. Las actividades antes mencionadas, se llevarán a cabo, salvo otras necesidades de la empresa y, como máximo, todos los sábados, festivos del año, o cualquier otro día inhábil para la totalidad o parte de la plantilla, de 6 horas a 14 horas, de 14 horas a 22 horas y de 22 horas a 6 horas.

IV. Turnos de trabajo. Teniendo en cuenta las necesidades actuales y el personal dedicado en el presente a las actividades aquí reguladas, así como las jornadas de trabajo establecidas en el punto III, se programarán turnos de trabajo, atendiendo a los siguientes principios:

- 1) El personal afectado, perteneciente a los departamentos 992 y 993, se considera dividido actualmente en dos grupos profesionales: mecánicos y electricistas.
- 2) El citado personal, se subdividirá en grupos de trabajo, compuestos por un mecánico y un electricista, procurando siempre que exista uno o más grupos suplentes (reserva), por turno rotativo de forma que, en general, los operarios de cada grupo tengan, en el transcurso del tiempo, el mismo servicio y las mismas suplencias. En la actualidad y atendiendo a los requerimientos presentes, los citados grupos son once en total, entre los que se incluyen dos con el carácter de suplente.

* Se entiende por reparaciones de emergencia aquellas que, de alguna forma, pudieran afectar a la producción, a la seguridad o a la conservación de las instalaciones y siempre que no se pudiesen tomar otras acciones para su solución.

- 3) Entre todos los grupos de trabajo, se establecerán turnos rotativos de trabajo en el tiempo de forma que se cumplan las necesidades del servicio establecidas en los puntos I, II, III y los 1) y 2) anteriores.

A estos efectos, la empresa confeccionará trimestralmente, con dos representantes nombrados por y entre los afectados, un calendario de turnos de trabajo y de los días de descanso compensatorio a que se refiere el apartado v siguiente, subdividido por meses, en el que se indiquen las fechas en concreto, que corresponda trabajar y descansar a cada operario. En caso de no llegarse a un acuerdo, el calendario será el que establezca la empresa.

- 4) En situaciones de baja por enfermedad o cualquier otra causa de inasistencia, conocida previamente, ocupará el lugar del operario de baja, el que siendo de su mismo grupo profesional, estuviera en el grupo suplente.

Cuando la empresa determinase que el servicio no es necesario en un día que estuviera previsto en el calendario, se mantendrá la vigencia de este, de forma que no procederá que asistan al trabajo los operarios a quienes correspondiese venir en el día citado. También se mantendrá la vigencia del calendario cuando fuese necesario prestar un servicio en un día determinado, que por cualquier causa no se hubiera previsto como inhábil en el calendario, a cuyo efecto se procederá de la siguiente forma:

- a) El primer turno de la jornada, es decir, de 6 horas a 14 horas, será realizado por el primer grupo suplente.
- b) El segundo turno de la jornada, es decir, de 14 horas a 22 horas, será realizado por el segundo grupo suplente.
- c) El tercer turno de la jornada, es decir, de 22 horas a 6 horas, se sorteará entre todos los grupos existentes, a excepción de aquel a quien correspondiese realizar el turno de 6 horas a 14 horas subsiguiente al que se sortea.

De igual forma, es decir, por sorteo, se procedería en los casos previstos en a) y b), cuando no existiese el grupo suplente correspondiente.

V. Descanso compensatorio. Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, dará derecho al operario de que se trate, a disfrutar un día de descanso en la semana siguiente.

No obstante el principio antes expuesto, la confección material del calendario podrá contemplar el adelantamiento o retraso del día de descanso, con relación al correspondiente de servicio, en función de una distribución más racional que posibilite una óptima organización de las necesidades habituales de los departamentos de mantenimiento y de los descansos del personal.

Por razones justificadas y previa autorización de la supervisión, se podrá admitir que los operarios cambien los días de descanso compensatorio que les correspondan en el calendario que estuviese establecido.

Las fechas de los días de descanso, se publicarán al mismo tiempo que las fechas correspondientes a los turnos de trabajo.

Durante los tres días hábiles siguientes a la publicación de los calendarios, se podrán hacer por parte de los afectados, las alegaciones oportunas, que serán satisfechas, dentro de lo posible, siempre que las normales necesidades del servicio queden garantizadas.

VI. Retribución. Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, se retribuirá como corresponda, pero además, se le asignará una retribución complementaria, como compensación a un trabajo realizado en días de tal naturaleza, de la siguiente cuantía:

- Igual a la de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de mañana.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 1.36, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de tarde o noche, en festivo o en día inhábil.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 2.00, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en los días festivos locales, en nochebuena o en fin de año.

A efectos de nómina, la citada retribución complementaria podrá entenderse devengada, bien en la fecha del propio día trabajado, o en la fecha del día de descanso compensatorio.

La referida retribución tendrá el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo. La cuantía que deba percibir cada operario será la que corresponda a la categoría interna "John Deere" y puntuación de méritos que tuviese en su puesto de trabajo normal.

En ningún caso, dicho complemento salarial, se tomará en cuenta o formará parte de módulos que se utilicen para calcular otras retribuciones.

VII. Otros acuerdos.

- 1) Los derechos al descanso compensatorio, establecido en el punto v y al complemento salarial de puesto de trabajo regulado en el punto vi, solo serán exigibles por el trabajador cuando se haya realizado la prestación de trabajo que da lugar a los mismos, no siéndolo en caso contrario, cualquiera que hubiese sido la causa de la no realización del trabajo.
- 2) Durante el cierre de la fábrica, en el período de vacaciones, la empresa procurará disminuir los servicios aquí regulados, al mínimo indispensable.

Capítulo III

Plantilla de personal

Art. 13. *Clasificaciones de trabajo para operarios.*—Las clasificaciones del personal operario, incentivo y horario, vigentes en la actualidad, son las que se recogen como Anexos números 13 y 14, respectivamente.

Las citadas clasificaciones no suponen en ningún caso alteración en las actuales categorías que corresponden al personal operario.

Art. 14. *Nuevos ingresos en plantilla.*—La compañía dará información al comité de empresa de los ingresos de nuevo personal que vaya a realizar, haciendo constar, una vez que sean conocidos los datos personales, la categoría profesional, el departamento al que se vaya a asignar la persona a contratar y los criterios que se vayan a utilizar en las pruebas de acceso.

La compañía facilitará a la comisión de formación, información sobre el resultado de los exámenes, mostrándole la documentación pertinente, con anterioridad al momento en que se hicieran públicos los resultados.

Asimismo, la compañía facilitará los modelos de contratos de trabajo escritos que pudieran existir y notificará los que se vayan a realizar en las distintas modalidades de contratación de duración determinada. Con independencia de lo anterior se dará cumplimiento a lo establecido en la ley.

Art. 14 bis. *Empleo.*—Incentivos.

1. Solo para el año 2012, a la firma del preacuerdo se realizarán 50 contratos fijos de trabajadores incentivos, alcanzando un máximo de 600 trabajadores.

2. Solo para el año 2013, se realizarán un total de 20 contratos fijos de trabajadores incentivos antes del 1 de noviembre de 2013, alcanzando un máximo de 620 trabajadores.

A partir del año 2014, el número de trabajadores incentivos fijos estará fijado en función de las circunstancias de producción.

3. En el año 2014 y 2015, se aplica la tabla de conversión siguiente (aplicándola al superar el 20 por 100 de temporalidad incentiva).

El cálculo para el número de trabajadores temporales será el promedio de temporales del año fiscal, aplicándose al año siguiente la transformación de trabajadores incentivos temporales a fijos.

Trabajadores temporales incentivos (155-185)

155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

Para la aplicación de los valores de la tabla se tendrá en consideración la comparación con los datos actuales de las siguientes circunstancias:

- 20 trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo o maternidad.
- 17 trabajadores con bajas de larga duración de más de sesenta días.
- 37 trabajadores con bajas de larga duración de más de treinta días.

Horarios: En el año 2012, se realizarán un total de 9 contratos fijos de trabajadores horarios (7 en mantenimiento y 2 en PV&V).

A partir del 1 de septiembre 2012, se realizará durante un período de seis meses, un estudio estructural del número de horarios necesarios en el mantenimiento de líneas de montaje, tratamientos térmicos y trazabilidad. Las convocatorias necesarias se ejecutarán, según establece el convenio colectivo, cubriéndose con trabajadores con contrato de JDISA.

Art. 15. *Sistema de clasificación del personal empleado.*—La compañía facilitará al comité de empresa el grado JD del personal incluido en el presente convenio, así como los títulos de los puestos de trabajo y los salarios de la escala JD. También le facilitará los criterios de valoración y clasificación de los puestos de trabajo, manteniendo actualizada dicha información.

Semestralmente cada jefe valorará e informará verbalmente al personal a su cargo sobre el desempeño de su puesto de trabajo, atendida la naturaleza del mismo y con relación al período inmediatamente anterior.

Asimismo será informado de los efectos que la citada valoración produzca o pueda producir.

Se realizará una reunión informativa del modelo alemán, con un responsable de Mannheim.

Capítulo IV

Sistema de promoción del personal y movilidad interna de plantilla para operarios

Art. 16. *Sistema de movilidad interna de plantilla para operarios.*—1. Objetivo: El objeto del presente articulado es lograr una más lógica distribución del personal en función de las variaciones del trabajo para una mayor productividad, todo ello basado en tres principios fundamentales:

- A) Movilidad interna del personal cuando la estimación de falta de trabajo en su puesto sea aproximadamente igual o superior a dos meses.
- B) Mantener un nivel de retribución, según lo que el mismo sistema prevé.
- C) Para cualquier desplazamiento de un operario, fuera de su puesto de trabajo, se observará el siguiente orden de prioridad:
 - Antigüedad en el puesto.
 - Antigüedad en la clasificación.
 - Antigüedad en fábrica.

2. Terminología general:

- A) Movilidad con puesto de retorno, situación en la que se encuentra el trabajador que por ser el menos antiguo en el puesto de trabajo ha sido desplazado del mismo, y que quiere mantener la preferencia de retorno al mismo, según artículo 17, apartado 2.
- B) Movilidad sin puesto de retorno, situación en la que se encuentra el trabajador que desaparece el puesto de trabajo, o bien, no siendo el menos antiguo, voluntariamente ha optado por dejar el puesto de trabajo en el que se encuentra, perdiendo el criterio de preferencia de retorno al mismo.
- C) Antigüedad en fábrica significa la posición relativa del operario en la que llamaremos lista total de antigüedad en JDISA, ordenada de acuerdo con el tiempo que lleva en la empresa.

Para los trabajadores de las listas de bolsas de eventuales 2000 y 2004, a efectos de antigüedad en fábrica se considerara el número de orden de las listas 2000 y 2004 firmadas a 30 de junio de 2008.

- D) El término “cualificado” significa que el operario posee la necesaria experiencia, conocimiento y aptitud física para desarrollar satisfactoriamente, con una supervisión normal, el trabajo encomendado.
- E) Antigüedad en la clasificación es el tiempo que lleva un operario en su clasificación de trabajo.
- F) Antigüedad en el puesto de trabajo es la fecha en que se empieza a desempeñar de forma permanente un puesto de trabajo concreto e independientemente de cualquier otro, aunque tenga la misma antigüedad de clasificación, o bien la fecha en la que se ganó la vacante por convocatoria.
- G) El término “transferencia” significa el cambio de un operario de su clasificación de antigüedad a otra diferente.
- H) El término “recuperación” significa la vuelta de un operario trabajando en otra clasificación de antigüedad a la suya.

3. Período de prueba: Ningún operario tendrá derecho a antigüedad en la clasificación y por tanto no será incluido en ninguna lista de antigüedad, hasta haber superado el período de prueba.

En el caso de un nuevo operario su clasificación será determinada por la asignación de trabajo que realizó durante el período de prueba.

En el caso de haber trabajado en diferentes asignaciones de trabajo durante su período de prueba, se le asignará la clasificación de antigüedad correspondiente a la asignación de trabajo del puesto definitivo.

4. Lista de antigüedad: La lista total de antigüedad en “John Deere Ibérica” incluirá los nombres de todos los operarios.

Los nombres de los nuevos operarios serán añadidos a la anterior lista cuando hayan superado el período de prueba y su antigüedad será desde la fecha de ingreso.

Los nombres de los operarios dentro de cada clasificación de antigüedad serán asimismo listados de acuerdo con su antigüedad en la clasificación.

5. Situaciones que se pueden presentar: Uno o más trabajadores se vean obligados a abandonar su puesto de trabajo por un plazo estimado igual o superior a ciento cincuenta días, por razones técnicas, organizativas o de producción.

6. Retribución. Operarios que se encuentren en la situación de movilidad.

Lo que se expresa a continuación se aplicará a los operarios incentivos y horarios que se encuentren en la situación de movilidad y solo por espacio de un año a contar desde el momento que la compañía les notifique la asignación del nuevo trabajo.

Dentro de ese período la compañía le ofrecerá un trabajo que él pueda desarrollar de la misma categoría que tenía anteriormente. Si dicho trabajo no le fuere ofrecido, el cálculo de las remuneraciones que figura seguidamente seguirá en vigencia hasta tanto dicho trabajo les sea ofrecido.

Si el operario no aceptara el trabajo que la compañía le ofrece será reclasificado a todos los efectos de acuerdo al trabajo que está realizando, garantizándole unas percepciones equivalentes al número de horas trabajadas (no horas devengadas), por el valor ocupacional de la categoría de la asignación de trabajo que tenía cuando fue desplazado.

A) Reajuste de incentivo a incentivo: Cobrará sus horas devengadas obtenidas por el valor ocupacional del trabajo efectivamente realizado y se le compensarán las horas devengadas por la diferencia de valores ocupacionales. Esta diferencia de valores ocupacionales es, entre el valor ocupacional de la categoría del trabajo asignado que tenía y el valor ocupacional de la categoría del trabajo realizado.

Asimismo, para todos los efectos también se compensará la diferencia de valores entre la nueva categoría del trabajo asignado y la que tenía anteriormente.

B) Reajuste de incentivo a horario: Cobrará sus horas trabajadas por el valor hora del trabajo realizado y si este fuera inferior al valor acordado de la categoría de la asignación de trabajo anterior, se le compensará hasta ese valor.

C) Disposiciones generales:

1. Los nombres de los operarios dentro de cada clasificación de antigüedad serán listados de acuerdo a su antigüedad en la clasificación de trabajo.

2. La compañía mensualmente publicará la lista de antigüedad en las clasificaciones y la lista de antigüedad en “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, de todos los operarios.

3. Como Anexo de este sistema figuran las relaciones de números de antigüedad en las clasificaciones (Anexos números 13 y 14).

4. Podrán establecerse nuevos números de antigüedad en la clasificación, siempre que las circunstancias lo hicieran aconsejable.

5. Se confeccionará una lista de los operarios en movilidad con puesto de retorno y en movilidad sin puesto de retorno.

6. Cuando un trabajador tuviera asignadas varias clasificaciones de trabajo, se considerará que la clasificación y antigüedad en la misma que se debe tener en cuenta para aplicar el sistema regulado en este artículo (excepto el punto 6, Retribuciones) y solo a tales efectos, es la de mayor categoría interna JD, entre las que correspondan a las distintas clasificaciones de trabajo que tuviera asignadas.

Ejemplos:

Clasificación de trabajo, células de misma categoría (siendo A el más antiguo de todos e I el menos antiguo).

Célula 1 (a, b, c), célula 2 (d, e, f), célula 3 (g, h, i).

Ejemplo 1. Sobra un trabajador de la célula 1.

El trabajador C es desplazado de la misma, por lo tanto está en situación de movilidad con puesto de retorno, mientras tanto, estará trabajando en los puestos de trabajo indicados por la dirección necesarios para hacer frente a las circunstancias de producción.

1. En caso de que se produzca una vacante en la célula 1 tendrá preferencia para ocupar su puesto de trabajo.

2. En caso de que se produzca una vacante en la célula 2 por antigüedad en la clasificación podría optar a la misma, siempre que A y B renuncien a moverse.

3. En caso de que se produzca una vacante en el puesto en el que está desplazado, el trabajador C tendrá preferencia para ocupar la plaza vacante.

En ningún caso, en movilidad con puesto de retorno, tiene preferencia sobre una vacante generada en otra clasificación que no sea la suya original.

Justamente en el momento de ser desplazado el trabajador C podría optar también por renunciar al puesto, perdiendo la preferencia de retorno y estando entonces en movilidad sin puesto de retorno, en este caso sí tendrá preferencia para ocupar una vacante tal y como establece el artículo 17, apartado 2.

Ejemplo 2. Sobran 2 trabajadores en la célula 1.

Los trabajadores B y C son desplazados de la misma, al mismo tiempo el trabajador C decide renunciar:

— B, movilidad con puesto de retorno.

— C, movilidad sin puesto de retorno.

El trabajador B no elige puesto, y es desplazado a un puesto de trabajo.

El trabajador C en caso de que lo hubiera podría elegir vacante, sujeta al artículo 17, apartado 2.

Ejemplo 3. Sobra un trabajador de la célula 3.

El trabajador H decide voluntariamente salir del puesto, estará en situación de movilidad sin puesto de retorno, queda sujeto a la norma artículo 17, apartado 2, no teniendo preferencia de retorno. En caso de que lo hubiera podría elegir vacante, sujeta al artículo 17, apartado 2.

En los casos de cadenas de montaje o puestos de montaje individuales la aplicación de los ejemplos es igualmente realizable, en este caso considerando como un solo puesto de trabajo todas las tareas de trabajo abarcados en la clasificación.

Art. 17. *Sistema de promoción del personal operario.*—1. Ingreso de personal. El ingreso de personal se hará en la categoría más baja de cada grupo. Excepcionalmente se ingresará en categorías superiores cuando en la empresa no hubiese personal cualificado para desempeñar el puesto.

2. Vacantes o puestos de nueva creación.

2.1. Cualquier vacante que se produzca y se prevea que solo deberá ser cubierta por un período inferior a sesenta días, no estará sujeta al sistema de promoción de la compañía. Si pasados sesenta días sigue siendo necesario el trabajo en el puesto de referencia, el trabajador que la hubiera ocupado provisionalmente, se reincorporará a su antiguo puesto y la vacante se cubrirá de la forma ordinaria.

2.2. Cuando existan vacantes o puestos de nueva creación, estos se cubrirán de acuerdo a la siguiente forma y observando el siguiente orden de prioridad:

A) De forma inmediata, si existe personal con capacidad física disminuida que cubra las exigencias del puesto.

B) Todo aquel trabajador que por las circunstancias descritas en artículo 16, hubiera sido desplazado, y no hubiese renunciado al puesto, estando por lo tanto en movilidad con puesto de retorno:

B.1) Tendrá preferencia para recuperar su antiguo puesto cuando se produzca una vacante en el mismo, conservando la antigüedad que tenía en dicho puesto antes de ser desplazado.

B.2) Tendrá preferencia para recuperar su antigua clasificación cuando se produzca una vacante de su categoría en la misma, en función de la antigüedad en la clasificación, conservando la antigüedad que tenía en dicha clasificación.

Salvo en el caso en que el trabajo que viene desempeñando corresponda a una categoría inferior a la que tenía el trabajo del que fue desplazado y como consecuencia viene percibiendo la compensación a que se refiere el punto 6 del artículo 16, de la presente normativa, en cuyo caso será asignado directamente a cubrir dicha vacante. Mientras permanezca desplazado conservará la antigüedad que tenía en la primitiva clasificación.

- B.3) Los trabajadores en situación de movilidad tendrán preferencia para ocupar la vacante generada en el puesto en el que está desplazado, en el momento en que se produce la vacante.

Los operarios dentro de una determinada antigüedad en la clasificación y que están en movilidad interna, no generan antigüedad en ese puesto en tanto en cuanto estén en movilidad. Será condición indispensable renunciar a la movilidad para poder tener derechos de antigüedad en ese puesto desde el día que lo ocupó.

- C) Si no hubiera nadie con derecho a recuperación, tendrá preferencia a ocuparla el más antiguo de la clasificación y misma categoría. Generando un único movimiento.
- D) Tras la aplicación de los apartados anteriores, la vacante inicial no cubierta o la vacante generada por el único movimiento realizado, tendrá preferencia a ocuparla por antigüedad en la empresa de entre el personal en movilidad sin puesto de retorno y con la misma categoría de la vacante.
- E) Tras la aplicación de los apartados anteriores, la vacante inicial no cubierta o la vacante generada por el único movimiento realizado será convocada según el sistema de promoción.

3. Sistema de promoción:

- 3.1. Cuando la vacante o el nuevo puesto sea de tarifas, incentivos u horarios hasta la 5 incluida, se cubrirá de forma automática por la antigüedad en la empresa, de entre el personal que lo solicite, con copia a la representación sindical, previa publicación de la convocatoria por un plazo de tres días.
- 3.2. Cualquier operario que cubra una vacante por este sistema y que no desarrolle, en el plazo de siete días, satisfactoriamente el nuevo trabajo, previa comprobación mediante auditorías y prueba individual realizada por la comisión de promoción, volverá a su antiguo puesto para todos los efectos. Los trabajadores que sucesivamente han ido ocupando las vacantes que se producen, consolidarán su puesto como fijo una vez pasados los siete días del período de prueba.
- 3.3. Cuando la vacante o nuevo puesto sea de la 6 incluida en adelante (siendo excepcional en puestos de categoría 6 incentivo), se hará mediante prueba profesional para oficial de 3.^a, salvo lo dispuesto en los apartados 6 y 9, como mínimo y con la siguiente escala de tarifas-categorías:

3.3.1. Tarifas:

- 6 y 7. Oficiales de 3.^o
7 y 8. Oficiales de 2.^o
8, 9 y 10. Oficiales de 1.^o

La categoría laboral es consecuencia de la categoría “John Deere” y no a la inversa.

- 3.3.2. Los criterios para fijación de las pruebas serán los de la realización habitual del trabajo, siendo en unos casos los de la sola capacitación en el puesto y en otros los de la realización de concurso-oposición, salvo lo que se determina en el apartado 6.

- 3.4. En cualquier caso, tanto el sistema de promoción en general, como los distintos criterios y forma que en él se establecen, serán aplicados por el tribunal de examen que se cree al efecto.

En este sentido y en el caso de promoción por antigüedad, el departamento de personal tendrá confeccionadas las listas correspondientes y su aplicación le será comunicada a los representantes de los trabajadores que formen parte de la comisión de formación y promoción.

- 3.5. En las transferencias internas dentro de los departamentos y siempre que no se genere ampliación de plantilla, ni cambios de categoría, se aplicará el criterio de mayor capacitación a juicio del supervisor, planteando las razones justificativas. En caso de igual capacitación entre dos o más trabajadores, se aplicará el criterio de mayor antigüedad dentro del departamento.
- 3.6. Ante una convocatoria, también podrán solicitar el puesto los trabajadores de igual o superior categoría que la solicitada. En este caso también se aplicarán los mismos criterios generales establecidos en este reglamento.
4. Cursillos de formación: La empresa, cuando lo considere necesario o conveniente, a fin de cubrir una vacante o un puesto nuevo que prevea haya de crearse en breve plazo, organizará cursillos de formación.
A estos cursillos podrán optar las personas que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos que se establezcan en cada convocatoria.
En estos cursillos, en lo relativo al tiempo, serán al 50 por 100 entre la empresa y los asistentes.
Excepcionalmente, y cuando la empresa lo considere conveniente, el 100 por 100 del tiempo será a cargo de ella.
5. Tribunales de examen: El tribunal que juzgue las pruebas del concurso-oposición estará compuesto por:
- Un supervisor o mando del departamento en que existe la plaza.
 - Un representante del departamento de personal.
 - Un representante de los trabajadores por cada una de las centrales sindicales representadas en el comité de empresa.
6. Pruebas: Se requerirán conocimientos mínimos necesarios que se indicarán en la convocatoria, la apreciación de la excepcionalidad será discutida por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, siempre y cuando no haya acuerdo. Estando de acuerdo con la excepcionalidad, se elegirá al que más conocimiento tenga, comprobado mediante auditoria o prueba.
El tribunal de examen determinará, en función del puesto, si procede hacer pruebas en los casos de los puestos horarios.
Si no hay acuerdo, se hará siempre prueba.
Las valoraciones de la prueba serán fijadas por el tribunal de examen, las exigencias del puesto y las pruebas las determinará la dirección de la empresa. Las preguntas o pruebas del examen serán secretas. Sin perjuicio de ello, el comité de empresa con antelación mínima de una hora a aquella en que se fueran a practicar las pruebas, podrá solicitar la modificación de alguna o algunas de las preguntas establecidas para la prueba, mediante indicación del número ordinal de las que se quisieran modificar, y sin que en ningún caso dicha modificación pueda referirse a más del 50 por 100 del total de las preguntas. En esta situación la dirección procederá a sustituir las preguntas que correspondan, por las que este establezca, a su juicio.
- 6.1. La validez de las pruebas tendrá una efectividad de hasta dos meses después de realizadas las mismas, a los efectos de una posible nueva convocatoria para similar puesto que el anteriormente convocado. No se computará en dicho período de dos meses, en su caso, el período de vacaciones.
7. Evaluación:
- 7.1. La ponderación en la evaluación de las pruebas se hará con base a 100 puntos, de la forma siguiente:
- Máximo 60 por 100, prueba teórica.
 - Mínimo 40 por 100, prueba práctica.
- A los candidatos que superen el mínimo exigible entre las dos calificaciones citadas, se les añadirá 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa.
- 7.2. En caso de que los candidatos tuviesen igual puntuación final, se procederá a una nueva prueba selectiva.
8. Impugnaciones: Se concede un plazo de siete días hábiles a partir de la proclamación de resultados para la impugnación de los mismos por cualquiera de los que se considere de algún modo perjudicado.
En dicho plazo de siete días no se computarán los correspondientes a días inhábiles y período general de vacaciones.

9. Ascenso por antigüedad en casos que requieran prueba: En casos de vacantes o puestos nuevos que requieran prueba se aplicará el siguiente criterio:

- Uno de cada cinco puestos de la misma categoría “John Deere” y misma especialidad tendrá preferencia a ocuparla, de entre los trabajadores de la misma especialidad, teniendo como primer criterio la categoría inferior más próxima, seguida de la antigüedad en fábrica de entre los trabajadores que la soliciten.

Se requiere que el operario demuestre capacidad para desempeñar el puesto, caso contrario la comisión de promoción correspondiente, mediante auditoría y prueba individual, resolverá lo procedente.

10. Puestos de mando: Los puestos que impliquen ejercicio de la autoridad o mando en la empresa, se ocuparán por libre designación de la dirección de la compañía.

Se concretará cuáles son dichos puestos, de acuerdo con la legislación vigente.

11. Anuncio de vacantes:

11.1. Las vacantes o puestos de nueva creación que requieran pruebas se anunciarán en los tablones de anuncios durante un plazo de siete días.

11.2. Si la solicitud se presentase fuera de plazo por razones justificadas y no se hubiese procedido aún a realizar las pruebas, será admitida.

11.3. Una vez convocada una plaza no podrá ser desconvocada, salvo motivos excepcionales que deberán ser expuestos ante la comisión de promoción del comité de empresa.

12. Proclamación: El período de tiempo que mediará entre la terminación de las pruebas teórico-prácticas y la proclamación de los resultados con la ocupación de la nueva plaza será de un mes como máximo.

13. Control: La ocupación de plazas en las que no se hayan observado los requisitos anteriores quedará sin efecto desde el momento de su denuncia, procediendo a la aplicación de la sistemática descrita en este sistema.

14. Las personas que han promocionado por antigüedad no podrán hacerlo otra vez hasta pasados ocho meses de su última promoción, si bien tendrán siete días desde que se les comunique el ascenso para optar a otro puesto que surja con posterioridad.

Se entiende por promoción cuando un trabajador elige voluntariamente un puesto fijo, célula o fase de trabajo, por aplicación del apartado 2 de este artículo, incluso si el puesto de trabajo es de la misma o inferior categoría.

Cuando un trabajador decida salir de su puesto de trabajo voluntariamente, se considera que no está en movilidad de plantilla cuando le sea adjudicado un nuevo puesto de trabajo.

15. Renuncias al puesto:

15.1. Una vez conseguido un puesto no se puede renunciar a él, si no es por haber solicitado otro en el plazo de siete días fijado anteriormente. En el supuesto de renuncia, se quedará en el puesto que tenía cuando solicitó el ascenso. Los siete días referidos comienzan a contar desde el día de la ocupación del puesto.

15.2. Si por aplicación del sistema de promoción no se pudiera cubrir una vacante, la empresa podrá contratar personal del exterior. Si en el plazo de treinta días, a contar desde la publicación del anuncio de que no se puede cubrir la vacante con personal de la empresa, no hubiera ingresado nadie, la empresa deberá escoger al mejor de los candidatos que hubo, siempre que hubiera alcanzado, en las pruebas correspondientes, como mínimo, el 75 por 100 de la puntuación mínima exigida para obtener la plaza convocada.

16. La presente normativa solo podrá invocarse a los efectos de las promociones según lo que en la misma establece, sin que pueda aplicarse ninguna de sus disposiciones con fines distintos a la misma.

Art. 18. *Sistema de movilidad para operarios incapacitados para su trabajo asignado.*

A. Operarios con incapacidad permanente.

Se consideran operarios incapacitados para desarrollar su trabajo, solamente los así declarados de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

Procedimiento:

1. Desde el momento en que la compañía hubiera recibido notificación de la declaración de incapacidad, deberá ofrecer al trabajador afectado un puesto que esté disponible, bien de su misma categoría, si lo hubiese, o cualquier otro puesto de trabajo que pudiera existir y para el que estuviera capacitado profe-

sionalmente, siempre que de acuerdo con el informe médico de empresa, el nuevo trabajo fuera compatible con la incapacidad del trabajador.

Por tanto, si no existiese un puesto de su misma categoría, se le asignaría otro de acuerdo con sus condiciones físicas, sin respetar en ese caso la categoría que tuviera anteriormente.

Mientras no se le asignase un nuevo trabajo, el operario realizaría las tareas o trabajos sencillos que se le encomendasen, de acuerdo con el servicio médico de empresa.

2. En el caso de que hubiera varios operarios disminuidos aptos para ocupar una vacante, se le asignará a aquel operario incapacitado a quien, a juicio del servicio médico de empresa, fuera más adecuado asignar dicha vacante, dando preferencia, dentro de lo posible, al que tuviera mayor antigüedad en la empresa. Para ello se confeccionará una lista indicando los operarios incapacitados por orden de antigüedad.
3. Conocido el informe del servicio médico de empresa a que se refiere el punto 1, anterior, el trabajador podrá optar entre la realización de la jornada completa o en reducirla en un 50 por 100, cobrando la remuneración proporcional que correspondiese.
4. Los operarios que al día 29 de septiembre de 1993, en que fue firmada el acta de preacuerdo del convenio de 1993-1994, tuviesen una incapacidad debidamente declarada por los organismos competentes, se regirán por las condiciones que estaban establecidas en el convenio colectivo para 1991-92 y que a efectos de evitar repeticiones se dan aquí por íntegramente reproducidas.
5. Retribuciones: Los operarios incapacitados percibirán la retribución que corresponda, según el convenio colectivo, al puesto de trabajo que efectivamente desarrollen, sin que proceda, en caso alguno, compensación de cualquier tipo, respecto de la retribución que tuvieran en el puesto de trabajo por el que les hubiera sido reconocida su incapacidad física, y en su caso, en la proporción que corresponda según la jornada laboral que efectivamente realicen, de acuerdo con lo previsto en este artículo 18.

B. Operarios con enfermedad profesional.

Los operarios afectados de una enfermedad profesional, aun cuando no hubiese sido declarada su incapacidad permanente, se regirán por las condiciones establecidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y en el presente apartado. En el caso de que se declarase su incapacidad permanente, se regirán por el apartado A. anterior.

Será requisito indispensable para que sean aplicables las normas que se establecen a continuación, que la enfermedad del operario haya sido reconocida, como enfermedad profesional y se considere necesario el cambio de puesto de trabajo, por ser la única medida correctora, no solo por parte del organismo competente de la seguridad social sino también por parte del servicio médico de empresa.

El operario afectado por la enfermedad profesional, sin perjuicio del cambio de puesto, que en el presente artículo se regula, deberá agotar, en su petición de incapacidad permanente, las correspondientes vías de reclamación y recursos, tanto administrativos como judiciales. En caso de que el operario afectado no ejercitase los correspondientes derechos de reclamación/recurso que tuviere a efectos de que le fuese reconocida su incapacidad permanente, la empresa podrá mantenerle en el nuevo puesto de trabajo asignado, pero sin la garantía retributiva a que se refiere el último párrafo del presente apartado B.

La empresa ofrecerá al operario afectado un puesto que esté disponible, bien sea de su misma categoría, si la hubiese, o cualquier otro puesto de trabajo que pudiera existir y para el que estuviera capacitado profesionalmente, siempre que de acuerdo con el informe médico de empresa, el nuevo trabajo fuera compatible con la incapacidad del operario.

Por tanto, si no existiese un puesto de su misma categoría, se le asignaría otro de acuerdo con sus condiciones físicas, sin respetar en ese caso la categoría que tuviera anteriormente.

Mientras no se le asignase un nuevo trabajo, el operario realizaría las tareas o trabajos sencillos que se le encomendase, de acuerdo con el servicio médico de empresa.

Los operarios con enfermedad profesional, a que se refiere este artículo percibirán la retribución que corresponda, según el convenio colectivo, al puesto de trabajo al que hubieran sido trasladados y que efectivamente desarrollen, pero tendrán la garantía retributiva a título personal reconocida en el artículo 16.6, apartados A y B, del presente convenio colectivo de “movilidad” hasta que se asigne un nuevo puesto de su misma categoría.

Art. 19. *Sistema de movilidad y promoción de empleados.*

- A) Definiciones: Son empleados los trabajadores que tienen asignadas las categorías profesionales de este grupo, que se relacionan en el Anexo número 1 del convenio. No obstante, a efectos de aplicación del presente sistema de movilidad y promoción, y por motivos de simplificación, se entenderá que la expresión empleados incluye también el grupo de subalternos, salvo que de forma expresa se indique otra cosa.
- B) Exclusiones: El sistema de movilidad y promoción que se acuerda en el presente artículo será de aplicación, en la forma que posteriormente se regula, a las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan, excepto en las categorías profesionales y puestos de trabajo que seguidamente se indican. Tales categorías profesionales y puestos de trabajo se consideran de libre designación por la dirección de la empresa.
1. Categorías profesionales excluidas:
 - Técnicos titulados:
 - Ingenieros (en todo caso).
 - Peritos o ingenieros técnicos (con funciones de supervisión).
 - Aparejadores (con funciones de supervisión).
 - Maestros industriales (con funciones de supervisión).
 - Médicos (en todo caso).
 - ATS (en todo caso).
 - Licenciados (en todo caso).
 - Técnicos de taller:
 - Jefes de taller (en todo caso).
 - Maestros taller 1.^a (en todo caso).
 - Maestros taller 2.^a (con funciones de supervisión).
 - Encargados (con funciones de supervisión).
 - Técnicos de oficina:
 - Delineantes proyectistas (con funciones de supervisión).
 - Técnicos de laboratorio:
 - Jefe de laboratorio (en todo caso).
 - Jefe de sección (en todo caso).
 - Técnicos de OCT:
 - Jefe de sección de 1.^a (en todo caso).
 - Jefe de sección de 2.^a (con funciones de supervisión).
 - Administrativos:
 - Jefe de 1.^a (en todo caso).
 - Jefe de 2.^a (con funciones de supervisión).
 - Subalternos:
 - Telefonistas (en todo caso).
 2. Puestos de trabajo excluidos, con independencia de la categoría profesional:
 - Personal del departamento de sistemas con acceso a la zona restringida.
 - Secretarías/os de dirección. Las siguientes:
 - De primer nivel:
 - Consejero delegado, gerente de operaciones (o director general), gerente de fábrica, gerente de marketing, gerente de finanzas, gerente de relaciones públicas, asesor jurídico y gerente de recursos humanos.

- De segundo nivel:
 - Gerentes o directores que dependan directamente de los gerentes de primer nivel.
 - Responsable de costos.
 - Compradores de aprovisionamientos.
 - Colaboradores técnicos.
 - Colaboradores de repuestos.
 - Operadores de télex.
 - Cajeros.
 - Responsables de nómina.
 - Administrador de salarios.
 - Administrativos del departamento de personal (con acceso a los expedientes de personal) y de asesoría jurídica.

Las exclusiones de los dos apartados precedentes se basan en los puestos de trabajo que existen actualmente en la empresa, de forma que, si hubiera alteraciones en los mismos, ambas partes, acordarían lo procedente, teniendo en cuenta que el criterio utilizado es el de excluir los puestos de trabajo que puedan requerir funciones de supervisión, o que sean de confianza.

- C) Aplicación del sistema: La aplicación del sistema de movilidad y promoción, se regirá por los siguientes principios:
1. Amortización de vacantes: Cualquier vacante que se produzca en la empresa podrá ser amortizada por decisión de la dirección, debiendo pasar comunicación al comité de empresa.
 2. Vacantes que se cubren sin convocatoria: Una vacante no amortizada, o puesto de nueva creación, no saldrá a convocatoria, cuando se de alguna de las siguientes situaciones:
 - 2.1. Movilidad: Cuando la dirección de la empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, determine que la vacante o puesto de nueva creación sea ocupada por otro empleado. A tales efectos:
 - El empleado a trasladar deberá ser del mismo grado interno “John Deere” (en lo sucesivo grado JD).
 - La dirección informará al comité de empresa de los traslados que fuese a efectuar indicando grado JD y título de los puestos de trabajo afectados.En tales casos se seguirá el siguiente procedimiento:
 - A) Cuando la vacante que fuera a dejar el empleado a trasladar fuera a ser amortizada y no existiese otro empleado del mismo grado JD cualificado para el trabajo de la vacante, dentro de su mismo departamento, se trasladará a dicho empleado, sin otra condición.
 - B) Cuando la vacante que fuere a dejar el empleado a trasladar no fuera a ser amortizada, o cuando existiesen varios empleados del mismo grado JD cualificados, para el trabajo de la vacante, dentro del mismo departamento del empleado a trasladar, se atenderá a los siguientes principios:
 - a) Si hubiese aceptación por el empleado a trasladar, el cambio se llevará a efecto sin otra condición.
 - b) Si no hubiese aceptación por parte del empleado a trasladar, se decidirá el traslado, en su caso por acuerdo de la comisión de formación y promoción, atendidas las razones de organización expuestas por la empresa. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión se seguirá al punto C).
 - C) Si la empresa siguiera interesada en realizar el traspaso, se trasladará al empleado de menor antigüedad en el grado JD, entre los que estuvieran cualificados dentro del departamento a que perteneciera el empleado que en principio iba a ser trasladado.

A los efectos anteriores las oficinas se considerarán integradas por los siguientes departamentos, en el día de la fecha:

En fábrica:

- Procesos.
- Diseño de útiles.
- Puesta a punto.
- Mantenimiento preventivo.
- Talleres de mantenimiento.
- Ingeniería de planta.
- Disposición en planta y movimiento.
- Mantenimiento edificios.
- Ingeniería industrial.
- Ingeniería de materiales.
- Torre de control.
- Almacenes de aprovisionamiento.
- Embarques (repuestos y piezas).
- Alimentación de montaje.
- Compras.
- Planificación de la producción.
- Tráfico y aduanas.
- Verificación.
- Ingeniería de calidad.
- Ingeniería de fiabilidad.
- Fabricación.
- Montaje.
- Almacenes de fabricación.
- Pruebas en el campo.
- Proyectos exteriores.
- Servicios de ingeniería.
- Servicio médico.
- Seguridad industrial.
- Administración de personal.
- Servicios administrativos.
- Administración de salarios.

En marketing:

- Ventas.
- Promoción de ventas.
- Asesoría contable concesionarios.
- Desarrollo concesionarios.
- Productos.
- Productos asociados.
- Información comercial producto.
- Publicaciones técnicas.
- Asistencia técnica.
- Administración de servicio.
- Escuela de servicio.
- Proceso de pedidos de repuestos.
- Inventario de repuestos.
- Almacén de repuestos.
- Promoción de repuestos (colaboradores).
- Crédito.

En finanzas:

- Contabilidad fábrica.
- Contabilidad proveedores.
- Activos fijos.
- Costos y presupuestos.
- Nómina operarios.
- Control bancos.
- Financiación ventas.

- Caja.
- Contabilidad marketing.
- Cuentas de concesionarios.
- Facturación.
- Precios.
- Sistemas.
- Impuestos.
- Nómina empleados.

En asesoría jurídica:

- Único.

En relaciones públicas:

- Único.

2.2. Traslados temporales: Cuando la vacante o puesto de nueva creación se fuera a ocupar, previsiblemente, por un período de tiempo inferior a sesenta días y siempre que el traslado fuera entre empleados del mismo grado JD. Si pasados sesenta días siguiese siendo necesario el trabajo en el puesto de referencia, el empleado que lo hubiera ocupado provisionalmente se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo y la vacante, salvo amortización o aplicación de 2.1, se sacará a convocatoria.

2.3. Turno de antigüedad: Cuando procediera cubrir por turno de antigüedad la vacante no amortizada o puesto de nueva creación.

Se cubrirá por antigüedad una de cada cinco plazas de la misma categoría profesional. A estos efectos se anunciará en forma debida la existencia de la plaza, pudiendo solicitarla los empleados que tengan una categoría profesional de nivel inmediato inferior al de la plaza existente. Nivel inmediato inferior es el inmediato anterior al que se compara según la siguiente clasificación de niveles:

Nivel 1:

- Ingenieros, médicos y licenciados.

Nivel 2:

- Peritos-aparejadores y ATS.

Nivel 3:

- Jefe de laboratorio, jefes de 1.^a administrativos, jefe de taller, maestros de taller de 1.^a, maestros de taller de 2.^a, encargados, jefes de 1.^a de OCT, delineantes proyectistas (con funciones de supervisión).

Nivel 4:

- Delineantes proyectistas (sin función de supervisión), maestro industrial, dibujante, capataces especialistas, capataces peones, jefe de sección laboratorio, jefe de 2.^a OCT, jefe de 2.^a administrativo, cocinero principal.

Nivel 5:

- Delineantes de 1.^a, fotógrafo, analista de 1.^a, técnico OCT de 1.^a, oficial de 1.^a administrativo, viajante.

Nivel 6:

- Analista de 2.^a, técnico OCT 2.^a, delineante de 2.^a, oficial de 2.^a administrativo, almacenero, choferes de turismo, choferes de camión, telefonista.

Nivel 7:

- Auxiliares de oficina, calcadores, reproductores de planos, archivero, auxiliar de OCT, auxiliar administrativo, listeros, ordenanzas, porteros conserjes, auxiliar de laboratorio.

De entre los empleados que cumpliendo la condición anterior solicitasen la plaza, se elegirá al más antiguo en el nivel desde el que se pro-

duce el ascenso, siempre que tuviera titulación adecuada, cuando ello fuese necesario.

Se requiere que el interesado demuestre capacidad para desempeñar el puesto, caso contrario la comisión de formación y promoción, mediante auditoría y prueba resolverá lo procedente.

El empleado que hubiera ocupado una vacante por antigüedad, no podrá hacerlo otra vez hasta pasados ocho meses desde su última promoción.

- 2.4. Sustituciones: Las sustituciones que la empresa pueda realizar de empleados, en situación de incapacidad o maternidad, no se considerarán que cubren una vacante, a los efectos del presente sistema.
3. Convocatorias: Existiendo una vacante que no se amortice o un puesto de trabajo de nueva creación, después de haberse aplicado, en su caso 2.1 o 2.3 se convocará la vacante resultante, con sujeción a los siguientes principios:
 - 3.1. Anuncio: La dirección publicará un aviso en los tablones de anuncios, exponiendo las características del puesto, retribución y categoría profesional e informará al comité de empresa sobre el grado JD y título del puesto de trabajo. Si en el transcurso de siete días contados desde la fecha en que se hizo público el aviso no se presentasen solicitudes, la empresa podrá cubrirla con personal del exterior, o de la propia plantilla, aplicando el punto 2.1.
 - 3.2. Solicitudes: En el plazo de siete días antes referido, los trabajadores interesados en el puesto de trabajo convocado podrán presentar su solicitud en el departamento de personal. Las solicitudes recibidas con posterioridad al plazo de siete días, solo serán admitidas, si la empresa no hubiera iniciado los trámites de 3.1 para cubrir la plaza, y los exámenes correspondientes no se hubieran realizado al tiempo de presentar la solicitud.

Podrán presentar solicitud los operarios o empleados de cualquier categoría profesional, siempre que se hallen en poder de la titulación académica o profesional que en su caso se requiera.
 - 3.3. Exámenes, impugnaciones y proclamación:
 - 3.3.1. La dirección anunciará, con la debida antelación, la fecha en la que haya de celebrarse el examen.
 - 3.3.2. Podrán presentarse al examen todos los trabajadores que hubieran presentado la solicitud y cumplan los requisitos necesarios. El trabajador que no se presente al examen, perderá todo el derecho al puesto de trabajo convocado.
 - 3.3.3. Las exigencias del puesto de trabajo y las pruebas que hayan de superarse en el examen serán de exclusiva determinación por parte de la dirección. Las preguntas o pruebas del examen serán secretas. Sin perjuicio de ello, el comité de empresa con antelación mínima de una hora a aquella en que se fueran a practicar las pruebas, podrá solicitar la modificación de alguna o algunas de las preguntas establecidas para la prueba, mediante indicación del número ordinal de las que quisieran modificar, y sin que en ningún caso dicha modificación pueda referirse a más del 50 por 100 del total de las preguntas. En esta situación la dirección procederá a sustituir las preguntas que correspondan por las que estime establecer, a su juicio.
 - 3.3.4. El tribunal de examen, que juzgará el resultado de los exámenes, estará integrado por:
 - Un jefe del departamento en que exista la plaza.
 - Un representante del departamento de personal.
 - Un representante de los trabajadores por cada una de las centrales sindicales representadas en el comité de empresa.
 - 3.3.5. La ponderación en la evaluación de las pruebas se hará con base a 100 puntos, de la forma siguiente:
 - Máximo del 80 por 100 a las pruebas teórico-prácticas.

- Máximo del 20 por 100 de los puntos por los méritos concedidos por el departamento de personal, de los cuales 10 por 100, como máximo, serán por pruebas psicotécnicas, y otro 10 por 100, como máximo, por valoración de asistencia y puntualidad al trabajo (salvo ausencias justificadas).

A los candidatos que superen el mínimo exigible entre las dos calificaciones citadas, se les añadirá 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa.

- 3.3.6. El candidato que hubiera obtenido la puntuación total máxima, será proclamado como tal, lo que se comunicará en forma apropiada por el tribunal de examen a los demás candidatos, en una misma fecha. Estos dispondrán de un plazo de siete días para impugnar los resultados, cuando de algún modo se considerasen injustamente perjudicados. En dicho plazo de siete días no se computarán los correspondientes a días inhábiles y período general de vacaciones. El tribunal resolverá lo procedente, teniendo en cuenta que en ningún caso podrán ser modificadas las puntuaciones otorgadas en su momento, salvo que hubiera existido error manifiesto.
- 3.3.7. Una vez transcurrido el plazo de impugnaciones, y resueltas las que en su caso se hubieran presentado, el candidato seleccionado será asignado para ocupar el puesto de trabajo vacante, publicándose el oportuno anuncio. Esta proclamación definitiva se tendrá que realizar en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha en que se conoció el resultado definitivo, según 3.3.6.
- 3.4. Si de acuerdo con los criterios anteriores, ningún candidato obtuviese la calificación mínima, la empresa podrá contratar personal del exterior. Si en un plazo de treinta días, a contar desde que se anuncie que la plaza no puede cubrirse con personal de la empresa, no hubiera ingresado nadie del exterior, la empresa deberá escoger el mejor de los candidatos que hubo, siempre que hubiera alcanzado, en las pruebas correspondiente, como mínimo, el 75 por 100 de la puntuación mínima exigida para obtener la plaza convocada.
4. Anulación de convocatorias: Una vez convocada una plaza, no podrá ser desconvocada, salvo motivos excepcionales, que deberán ser expuestos ante la comisión de formación y promoción.
5. Renuncias al puesto: Una vez conseguido un puesto de trabajo por aplicación de 2.3 o 3, el interesado no podrá renunciar a él, salvo que solicitase otro que saliese a convocatoria en el plazo de siete días a contar desde que se le adjudicó la plaza. En el supuesto de renuncia, permanecerá en el puesto que tenía cuando solicitó el ascenso, a la espera del resultado de su solicitud presentada en la nueva convocatoria.
6. Garantía salarial: Ningún cambio de un puesto de trabajo a otro, que se hubiese llevado a cabo de acuerdo con aplicación del sistema, llevará consigo, en principio, garantía en la percepción de las retribuciones que se tuvieran en el antiguo puesto de trabajo, en el momento de producirse el cambio.
Consecuentemente, el trabajador seleccionado se registrará absolutamente en todo, por las condiciones del nuevo puesto de trabajo.
No obstante lo anterior, y exclusivamente en lo que se refiere al salario mensual, se garantizarán los siguientes niveles retributivos:
 - Cuando el cambio de puesto de trabajo sea obligatorio por aplicación de 2.1 (movilidad), se garantizará la retribución del antiguo puesto de trabajo.
 - Cuando el cambio de puesto de trabajo se produzca por aplicación de 2.3 (turno de antigüedad) o por aplicación de 3 (convocatoria) y la categoría profesional y el grado JD sean de inferior o igual nivel en ambos puestos de trabajo, se garantizará el 90 por 100 de la retribución que el interesado tuviera en su antiguo puesto de trabajo si aquella fuese superior a la asignada al nuevo puesto, reduciéndose la citada diferencia en su 50

por 100 restante, a partir del séptimo mes, computado igualmente desde la fecha en que ocupó la nueva plaza.

A los efectos anteriores, se entenderá que una categoría profesional es superior a otra cuando estuviese situada en un nivel superior, de acuerdo con el orden establecido en el punto 2.3.

En ningún caso la citada garantía salarial será de aplicación a los trabajadores que hubieran accedido al grupo de empleados desde el grupo de operarios.

7. Cambios de categoría profesional: A efectos de conseguir una aplicación objetiva del sistema de movilidad y promoción, la empresa no podrá efectuar cambios de categoría profesional, a los empleados que estuvieran afectados por el sistema, salvo en los siguientes casos:
 - a) Cuando el cambio sea procedente, por aplicación del propio sistema.
 - b) Cuando de forma justificada, se aprecie que la categoría asignada es incorrecta.
 - c) Cuando sin producirse cambio de puesto de trabajo, las tareas encomendadas al empleado hayan evolucionado en importancia, de forma que sean acreedoras de una categoría profesional superior.
8. Cursillos de formación: La empresa, cuando lo considere necesario o conveniente, a fin de cubrir una vacante o un puesto de nueva creación, organizará cursillos de formación.

A estos cursillos podrán optar las personas que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos que se establezcan en cada convocatoria.

En estos cursillos, el tiempo será al 50 por 100 a cargo de la empresa y de los asistentes. Excepcionalmente, cuando la empresa lo considere conveniente, el 100 por 100 del tiempo será a cargo de ella.
9. La presente normativa solo podrá invocarse a los efectos de movilidad promociones según lo que en la misma se establece, sin que pueda aplicarse ninguna de sus disposiciones con fines distintos a la misma.

Capítulo V

Conceptos retributivos

Art. 20. *Conceptos retributivos.*—Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, se encuadrarán, en los siguientes epígrafes y conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - 2.1. Personales.
 - 2.1.1. Antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo.
 - 2.2.1. Nocturnidad.
 - 2.3. Por calidad o cantidad de trabajo.
 - 2.3.1. Plus de actividad.
 - 2.3.2. Incentivo a la producción.
 - 2.3.3. Horas extraordinarias.
 - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes.
 - 2.4.1. Gratificaciones extraordinarias.
 - 2.4.2. Plus convenio 1999-2000-2001.
 - 2.4.3. Variable STI (Short Term Incentive).
3. Suplidos.
 - 3.1. Plus de distancia.

Art. 21. *Incrementos y revisiones de conceptos retributivos.*—Los incrementos y revisiones de conceptos retributivos que se pactan en el presente convenio son los siguientes:

Año 2012:

I. Incrementos con efectos del 1 de enero de 2012.

I.1. Conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

— El incremento del IPC previsto por el gobierno para el año 2012 que se establece por acuerdo en el 1 por 100. El citado incremento para el año 2012 se aplicará a los conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 vigentes el 31 de diciembre de 2011.

Los citados conceptos salariales se incrementarán adicionalmente en un 1,5 por 100 por el concepto de mejora del índice de precios al consumo.

I.2. Otros conceptos retributivos, en concreto de los artículos 23, 38 y 50.

— Igual que en el caso I.1.

I.3. Otros conceptos económicos, en concreto:

— Artículos 46 y disposición adicional 3.^a se procederá igual que en el punto I.1 y I.2.

— Plus convenio 1999-2000-2001, se mantiene el porcentaje del 4 por 100 de las percepciones brutas del año anterior.

— Artículo 51, anticipos a largo plazo, se fija la cantidad del fondo de anticipos en 400.000 euros.

II. Revisión con efectos del 1 de enero de 2012.

La revisión será la diferencia positiva o exceso entre el IPC real del año 2012 y el 1 por 100 pactado como incremento de IPC para 2012. Dicha revisión se realizará tan pronto como sea conocido el IPC real del año 2012, si fuese positiva, mediante el abono de una sola paga en el año 2013.

La revisión se aplicará a los conceptos retributivos de los apartados I.1 y I.2 y a los artículos 46 y disposición adicional 3.^a.

Año 2013:

I. Incrementos con efectos del 1 de enero de 2013.

I.1. Conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (estos Anexos serán parte del convenio cuando se confeccionen en su momento). Las cuantías de los incrementos son:

— El incremento del IPC previsto por el gobierno para el año 2013, en el caso de que no lo establezca, se aplica por acuerdo el 1 por 100. El citado incremento para el año 2013 se aplicará a los conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 vigentes el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio, si fuese procedente, de revisar su cuantía una vez conocido el IPC real de 2012, determinando así, los importes definitivos del año 2012.

— Los citados conceptos salariales se incrementarán adicionalmente en un 1,50 por 100 por el concepto de mejora del índice de precios al consumo.

I.2. Otros conceptos retributivos, en concreto de los artículos 23, 38 y 50.

— Igual que en el caso I.1.

I.3. Otros conceptos económicos, en concreto:

— Artículos 46 y disposición adicional 3.^a se procederá igual que en el punto I.1 y I.2.

— Plus convenio 1999-2000-2001, se mantiene el porcentaje del 4 por 100 de las percepciones brutas del año anterior.

— Artículo 51, fondo de anticipos a largo plazo, se mantiene la cantidad en 400.000 euros.

II. Revisiones con efectos del 1 de enero de 2013. La revisión será la diferencia positiva o exceso entre el IPC real del año 2013 y el 1 por 100 pactado como incremento previsto por el gobierno de IPC para 2013. Dicha revisión se realizará tan pronto como sea conocido el IPC real del año 2013, si fuese positiva, mediante el abono de una sola paga en el año 2014.

La revisión se aplicará a los conceptos retributivos de los apartados I.1 y I.2 y a los artículos 46 y disposición adicional 3.^a.

Año 2014:

III. Incrementos con efectos del 1 de enero de 2014.

I.1. Conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (estos Anexos serán parte del convenio cuando se confeccionen en su momento). Las cuantías de los incrementos son:

- El incremento del IPC previsto por el gobierno para el año 2014, en el caso de que no lo establezca, se aplica por acuerdo el 1 por 100. El citado incremento para el año 2014 se aplicará a los conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 vigentes el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio, si fuese procedente, de revisar su cuantía una vez conocido el IPC real de 2013, determinando así, los importes definitivos del año 2013.
- Los citados conceptos salariales se incrementarán adicionalmente en un 1,50 por 100 por el concepto de mejora del índice de precios al consumo.

I.2. Otros conceptos retributivos, en concreto de los artículos 23, 38 y 50.

- Igual que en el caso I.1.

I.3. Otros conceptos económicos, en concreto:

- Artículos 46 y disposición adicional 3.^a se procederá igual que en el punto I.1 y I.2.
- Plus convenio 1999-2000-2001, se mantiene el porcentaje del 4 por 100 de las percepciones brutas del año anterior.
- Artículo 51, fondo de anticipos a largo plazo, se mantiene la cantidad en 400.000 euros.

IV. Revisiones con efectos del 1 de enero de 2014. La revisión será la diferencia positiva o exceso entre el IPC real del año 2014 y el incremento del IPC previsto por el gobierno o el 1 por 100 pactado para 2014. Dicha revisión se realizará tan pronto como sea conocido el IPC real del año 2014, si fuese positiva, mediante el abono de una sola paga en el año 2015.

La revisión se aplicará a los conceptos retributivos de los apartados I.1 y I.2 y a los artículos 46 y disposición adicional 3.^a

Año 2015:

V. Incrementos con efectos del 1 de enero de 2015.

I.1. Conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (estos Anexos serán parte del convenio cuando se confeccionen en su momento). Las cuantías de los incrementos son:

- El incremento del IPC previsto por el gobierno para el año 2015, en el caso de que no lo establezca, se aplica por acuerdo el 1 por 100. El citado incremento para el año 2015 se aplicará a los conceptos salariales de los Anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 vigentes el 31 de diciembre de 2014, sin perjuicio, si fuese procedente, de revisar su cuantía una vez conocido el IPC real de 2014, determinando así, los importes definitivos del año 2014.
- Los citados conceptos salariales se incrementarán adicionalmente en un 1,50 por 100 por el concepto de mejora del índice de precios al consumo.

I.2. Otros conceptos retributivos, en concreto de los artículos 23, 38 y 50.

- Igual que en el caso I.1.

I.3. Otros conceptos económicos, en concreto:

- Artículos 46 y disposición adicional 3.^a se procederá igual que en el punto I.1 y I.2.
- Plus convenio 1999-2000-2001, se mantiene el porcentaje del 4 por 100 de las percepciones brutas del año anterior.
- Artículo 51, fondo de anticipos a largo plazo, se mantiene la cantidad en 400.000 euros.

VI. Revisiones con efectos del 1 de enero de 2015.

La revisión será la diferencia positiva o exceso entre el IPC real del año 2015 y el incremento del IPC previsto por el gobierno o el 1 por 100 pactado para 2015. Dicha revisión

se realizará tan pronto como sea conocido el IPC real del año 2015, si fuese positiva, mediante el abono de una sola paga en el año 2016.

La revisión se aplicará a los conceptos retributivos de los apartados I.1 y I.2 y a los artículos 46 y disposición adicional 3.^a

Art. 22. *Salario base.*—Es la parte del salario del trabajador que se establece por unidad de tiempo, sin tener en cuenta las circunstancias que dan lugar al pago de los complementos salariales que se regulan en los artículos siguientes.

Su cuantía para 2012 es la establecida en el Anexo 1 para empleados y en el Anexo 2 para el personal operario.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Art. 23. *Complemento de antigüedad.*—Todos los trabajadores de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad, por cada período de cinco años de servicio a la empresa.

Cada quinquenio durante 2012 será de 416,65 euros, repartiéndose su abono en catorce veces al año, correspondientes a doce mensualidades y dos gratificaciones extraordinarias.

Será prorrateable con los mismos criterios que las gratificaciones.

Cada quinquenio se devengará desde el 1 de enero o desde el 1 de julio, según sea el semestre del año en que se accediere por antigüedad al quinquenio correspondiente.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Art. 24. *Complemento de nocturnidad.*—Con independencia de los conceptos retributivos a que pudiera tener derecho por horas extraordinarias, se percibirán durante 2012, los valores señalados en la tabla “complemento de nocturnidad” anexa a este convenio (Anexo 5) que corresponda a la categoría de la asignación de trabajo, según se define en el artículo 29, abonándose el valor fijado en la columna “euros/noche” cuando se trabaje en el período nocturno más de cuatro horas y el valor correspondiente en la columna euros/hora por las horas trabajadas, en el caso de que en dicho período nocturno se trabajara más de una hora, sin exceder de cuatro. A este efecto, se considerará como período nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Art. 25. *Complemento de plus de actividad.*—Es la mejora salarial sobre el salario base hasta alcanzar los valores de convenio siguientes:

- Personal empleado: La “total retribución convenio” según se establece en el Anexo número 1.
- Personal operario incentivo: El valor ocupacional según valores del Anexo número 3.
- Personal operario horario: El valor hora de trabajo que corresponda por aplicación de la “escala de progresión automática y valoración por méritos”, establecido en el Anexo número 6.

Tiene por objeto remunerar la mejora colectiva de la productividad del personal citado.

Art. 26. *Complemento por incentivo a la producción.*—Las cantidades devengadas por el personal operario incentivo por encima de los valores ocupacionales correspondientes, como consecuencia de la aplicación del sistema incentivo en base a horas standard, tendrán el carácter de complemento por incentivo a la producción. Asimismo, tendrán dicho carácter, las cantidades devengadas por el personal horario, por encima del valor mínimo, como consecuencia de la aplicación del sistema de valoración por méritos.

Art. 27. *Valor ocupacional.*—Es un valor discrecional, necesario para la aplicación del sistema incentivo en base a horas standard del personal operario directo y que permite la aplicación de controles administrativos, sistemas de administración y estadísticas, correlación con la determinación de eficiencias, etcétera.

Sus valores, según categorías internas JD, son los establecidos en el Anexo 3 para 2012.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Art. 28. *Valor mínimo y máximo.*—Son dos valores discretivos que permiten la aplicación práctica del sistema de valoración por méritos para operarios indirectos u horarios.

Dichos valores así como los intermedios que posibilitan las distintas puntuaciones por méritos existentes son los establecidos en los Anexos números 4 y 6, para las distintas categorías internas JD durante 2012.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Según se desprende del Anexo número 6 se establece que por encima del valor mínimo, las cinco puntuaciones correlativas inmediatas tienen aplicación práctica, como fecha máxima, en función del tiempo en la categoría. Para las categorías 8 a 10 entre 95 y 100 puntos B, se aplicará según la calificación resultante de la aplicación del sistema de valoración por méritos vigente en la compañía.

Art. 29. *Asignación de trabajo.*—La asignación de trabajo de un trabajador es la clasificación o clasificaciones de trabajo a las cuales está asignado como trabajador habitual y puede incluir: trabajo manual, una o varias máquinas, equipos, área o áreas de trabajo. La categoría más frecuente que corresponda a la clasificación o clasificaciones de trabajo de una asignación de trabajo es la categoría de dicha asignación de trabajo.

Las asignaciones de trabajo serán establecidas para cada trabajador, siendo actualizadas para los operarios incentivos, dos veces cada año, con efectividad para los meses de nómina correspondientes a junio y diciembre.

Art. 30. *Factor de Asignación de Trabajo (WAF).*—El artículo 22.3.2 del Reglamento de Régimen Interior quedará sustituido por el siguiente texto: el factor de asignación del trabajo sirve en primer lugar para la programación de trabajos combinados que utilizan más completamente el tiempo del operario, eliminando o reduciendo los tiempos de espera. La utilización del factor de asignación de trabajo, permite también una continuación de la oportunidad incentiva, cuando una o más máquinas de la batería llega a ser inoperable; o si se cambia la combinación del trabajo por alguna razón, incluyendo en este caso la asignación a la batería de una o más operaciones sin tiempo.

La fórmula es:

$$WAF = \frac{\frac{D + R}{1.30}}{\frac{D + TM \times 0.08}{1.30}} \times 0.90$$

Art. 31. *Pago del tiempo de espera.*—A los efectos del pago, se suman los factores de asignación de trabajo correspondientes a operaciones componentes de una combinación particular.

Este total es utilizado como dato de entrada a la tabla del Anexo número 8, para obtener el multiplicador correspondiente a la combinación particular.

Este multiplicador es multiplicado por la cantidad de horas efectivas durante las cuales el operador atendió esa combinación particular y las horas resultantes serán pagadas al valor ocupacional de la categoría apropiada.

Toda vez que en una combinación particular intervenga por lo menos una operación totalmente manual, como rebarbados, no deberá usarse ningún multiplicador.

Art. 32. *Situaciones de falta de incentivo.*

A) Promedio de ganancias. En los casos especiales que se señalan posteriormente, los operarios incentivos recibirán un pago igual a su promedio de ganancias por hora, calculado de la forma que se establece en el artículo siguiente:

1. Cuando un operario incentivo es sacado de su trabajo regular, cuando tal trabajo está disponible, programado, y puede ser ejecutado, y es temporalmente asignado a hacer el trabajo de un operario ausente.
2. Cuando un operario incentivo es sacado de su asignación regular de trabajo, cuando su trabajo está disponible, programado y puede ser ejecutado, y es asignado a realizar trabajo cubierto por la función principal de una clasificación de trabajo que no es la suya.
3. Cuando un operario incentivo es sacado de su asignación regular de trabajo, cuando su trabajo está disponible, programado, y puede ser ejecutado y es asignado para servir de instructor.
4. Durante el tiempo necesario para la realización de puestas a punto para nuevas piezas, nuevas operaciones o cambios en las operaciones existentes.
5. Durante el tiempo necesario para realizar el inventario anual.

B) Incentivo fijo. En las demás situaciones, distintas de las cinco referidas anteriormente, en que los operarios incentivos trabajen sin el incentivo que normalmente correspondiese a su trabajo, se abonará un incentivo fijo (“valor acordado”) por hora trabajada, atendiendo a la categoría interna JD que corresponda a su asignación de trabajo, determinada de acuerdo con el artículo 29.

Durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015 el citado incentivo fijo será el 131.4 por 100 del valor ocupacional de la categoría interna JD que corresponda.

Art. 33. *Cálculo de promedio de ganancias por hora.*—El método para calcular el promedio de ganancias por hora para un operario incentivo será el siguiente:

- Dividir la suma de dinero pagado por todas las horas trabajadas (excluyendo el complemento de nocturnidad, gratificaciones extraordinarias y el recargo de horas extras) durante el mes anterior, por la suma de todas las horas trabajadas durante ese período. El período de vacaciones no se tendrá en cuenta para determinar el último mes pagado.

Art. 34. *Pago de domingos, festivos y días no hábiles.*—A efectos de pago del personal operario, los 365 días del año se considerarán integrados por los 220 días hábiles a que se refiere el artículo 41.A), 22 que corresponden a las vacaciones que determina el artículo 43,99 en concepto de domingos y sábados no hábiles, 13 como festivos y 8 que se consideran como días inhábiles, en la forma que se expone en los apartados siguientes. En los años bisiestos, procederá abonar un día suplementario, en concepto de festivo.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los domingos, festivos y días no hábiles en general, serán satisfechos al personal de la empresa en base a los siguientes criterios:

1. Devengo: El importe correspondiente a domingos, sábados no hábiles, festivos y aquellos otros días no hábiles, se devengarán por parte de los interesados, cuando se haya trabajado jornada completa durante la semana, de acuerdo con la legislación vigente. A estos efectos, se equipararán a días trabajados, aquellos en que no se haya prestado servicio por enfermedad o accidente.

2. Abono: Independientemente del concepto de domingos, sábados no hábiles, festivos y aquellos otros días no hábiles que se establecen en el presente convenio y asimismo, del correspondiente devengo que producen, su abono se efectuará de la forma siguiente:

- 2.1. La retribución de los 99 días (53 domingos y 46 sábados) no hábiles, en lugar de ser independiente de los demás días, estará integrada en el valor ocupacional de los operarios incentivos y en el valor hora de los operarios horarios.
- 2.2. En consecuencia, tanto los valores ocupacionales, establecidos en el Anexo 3, como los valores hora en la escala de progresión automática y valoración por méritos, establecida en el Anexo 6, integran y por lo tanto, compensan, la retribución que correspondería por el concepto de 53 domingos y 46 sábados no hábiles.
- 2.3. La retribución de festivos y otros días no hábiles, distintos de los 53 domingos y 46 sábados citados en 2.1 se abonará de forma independiente a los demás días, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Personal incentivo: El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar ocho horas por el promedio de ganancias calculado en la forma establecida en el artículo anterior.

- Personal horario: El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar ocho horas por el valor hora que corresponda a su categoría y puntuación por méritos.

- Los días que procede abonar por este apartado 2.3. En el año 2012 son los siguientes:

- Festivos: 6 de enero, 19 de marzo, 5 y 6 de abril, 1, 2 y 28 de mayo, 15 de agosto, 1 y 2 de noviembre y 6, 8 y 25 de diciembre.
- Otros días inhábiles: 9 y 30 de abril y 7, 24, 26, 27, 28 y 31 de diciembre.
- Quince días inhábiles a determinar, según jornada individual (artículo 41.B, 2.º párrafo).

Los días de diferencia entre la jornada industrial y la jornada individual a que se refieren los artículos 41.A y 41.B se considerarán a efectos de pago como otros días inhábiles.

Los días que corresponda abonar por este apartado 2.3. En los años 2013, 2014 y 2015, se determinarán por ambas partes en función del calendario laboral que se acuerde para dicho año.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—I. Control de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se realizarán, con sujeción a la legislación vigente, basadas en los siguientes criterios:

1. Creación de puestos de trabajo:

- Solo se harán aquellas horas que en total de cada caso homogéneo no alcancen para crear un puesto de trabajo.

- Aunque la suma de las horas extras en un departamento, dé un número de horas que pueda realizar una nueva persona, si los trabajos a realizar en dichas horas son diferentes, no se justifica el ingreso de esa nueva persona.
2. Necesidad justificada por la empresa.
 3. Aceptación por el trabajador.
 4. Distribución equitativa.
 5. Control de la comisión paritaria.
- A) Principios generales. Las horas extras se realizarán en una serie de trabajos con circunstancias especiales y/o en situaciones extraordinarias, tales como:
1. Tareas que solo se van a realizar en un período de tiempo limitado y previsiblemente corto, aunque a veces no se sepa con exactitud la fecha de finalización de las mismas.
 2. En las que sean necesarias para cubrir temporalmente los casos de absentismo o cualquier otra circunstancia extraordinaria que, no estando prevista, suceda repentinamente.
 3. Tareas que es necesario realizar solo durante algunos días concretos de la semana, mes o año.
 4. Tareas temporales en las que sea necesario realizar horas extras de forma habitual y durante todos los días en un mismo trabajo, siempre que la cantidad de horas no justifique la creación de un nuevo puesto.
- B) Operarios.
1. Control: El control de horas extraordinarias, será llevado por una comisión paritaria para lo cual, la primera semana de cada mes, la empresa presentará en el seno de esta comisión, las horas extras que se prevea realizar durante el mes en curso, explicando la necesidad de las mismas. En dicha reunión, se procederá también al análisis de las horas extras realizadas durante el mes anterior, explicando las desviaciones, si las hubiere. La comisión paritaria estudiará si se justifica la realización de las horas extras propuestas, procediéndose en consecuencia.
 2. Procedimiento: Con el objeto de proceder de forma equitativa en el reparto de horas extraordinarias, en las casetas de los supervisores estarán a disposición de todos los operarios unos estadios, uno por cada clasificación de trabajo (el concepto de clasificación de trabajo es el que se define en el artículo número 16 “sistema de movilidad de personal”) que existen en el departamento, en los que constarán las personas que componen la clasificación, total acumulado anual, horas realizadas en el mes en curso y número de horas ofrecidas y rechazadas en cada una de las personas que forman la lista. Las horas extras se ofrecerán a las personas que estén incluidas en la clasificación de trabajo, del trabajo que se quiera realizar.

En la primera semana de los meses de julio y diciembre, se analizarán todas las horas extraordinarias realizadas en el semestre anterior.

El resultado de este análisis será presentado por la comisión paritaria a la empresa, con las propuestas de nuevos puestos, si procede.

- C) Empleados: Los principios generales enunciados en el apartado “A” son de aplicación, tanto a las horas extras de operarios, como de empleados, por lo que igualmente tiene un procedimiento de control.

Debido a las características propias del trabajo de oficinas, la previsión, realización y control de las horas extraordinarias, no puede ser en la misma forma que para los operarios.

1. Previsión: Al principio de cada mes, la empresa presentará a la comisión paritaria la previsión de horas extraordinarias que se piensan realizar durante ese mes, explicando la necesidad de las mismas.
Al no estar el trabajo para empleados tan minuciosamente programado como para operarios, la previsión y control antes aludidos, no pueden ser a priori tan exactos como pudiera ser la de operarios, por lo que las desviaciones que hubiera habido y que igualmente se explicarán en la reunión posterior, serán mayores.
Por tanto, en empleados, la mayor exactitud en el control se hará en el mes siguiente.

Las reuniones previstas para operarios en julio y diciembre, son de aplicación a los mismos efectos para empleados, con análisis y propuestas en el mismo sentido.

2. Reparto equitativo: Al tener, en general, un trabajo diferente cada uno, el reparto equitativo se hace difícil. No obstante, si un trabajo extraordinario puede ser realizado indistintamente por varias personas, la empresa procurará que el mismo sea repartido de forma equitativa entre las personas cuyos conocimientos del trabajo en cuestión les permita realizarlo satisfactoriamente. El reparto y realización será controlado con los mismos criterios que el punto anterior.
3. Procedimiento: Con el objeto de proceder de forma correcta en el reparto y control de horas extraordinarias de empleados, teniendo en cuenta las circunstancias dichas en los puntos 1 y 2 de este apartado, en los departamentos o secciones estarán a disposición de todos los empleados unos estadillos, en los que constarán las personas que componen dicho departamento o sección, total acumulado anual, horas realizadas en el mes en curso y número de horas ofrecidas y rechazadas de cada una de las personas que forman la lista.

III. Pago de horas extraordinarias.

- A) pago en metálico: De acuerdo con lo establecido en el estatuto de los trabajadores, real decreto Ley 1/1986, se conviene que la retribución por horas extraordinarias, esté integrada por los dos conceptos que figuran a continuación:

Primero: Valor de la hora ordinaria.

- Empleados: Por cada hora extraordinaria, lo que resulte de dividir su retribución mensual, compuesta de salario base más complemento por calidad o cantidad de trabajo, por el número de horas de jornada normal. A estos efectos, se considerará que en la actualidad corresponden 176 horas a cada mes, como resultado de veintidós días laborables, a ocho horas diarias.
- Operarios incentivos: Lo que resulte de la aplicación del sistema retributivo John Deere, para este grupo de operarios, teniendo en cuenta que las horas extraordinarias efectivamente realizadas en cada jornada, quedarán retribuidas por el resultado de multiplicar las horas devengadas que a aquéllas correspondiesen, por el valor ocupacional de la categoría interna John Deere, asignada a los trabajos o tareas realizados durante dichas horas extraordinarias.
- Operarios horarios: Por cada hora extraordinaria, el valor hora que corresponda a la categoría interna “John Deere” del interesado, tomando en cuenta la puntuación por méritos que tuviese en el momento de realizar la hora extraordinaria.

Segundo: Recargo de la hora extraordinaria.

- Empleados: Por cada hora extraordinaria se devengará el 75 por 100 del módulo o valor que resulte de dividir por la jornada individual a que se refiere el artículo 41.B, la suma de doce mensualidades, el complemento personal de antigüedad y dos gratificaciones extraordinarias, como complemento de vencimiento periódico superior al mes. En el importe de la mensualidad considerada, no se integrará, en ningún caso, la retribución por horas extraordinarias.
- Operarios incentivos y horarios: Con el fin de obtener unos valores de recargos homogéneos, se ha convenido un módulo para cada una de las categorías internas John Deere. Han intervenido en el cálculo de los módulos, los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento personal (antigüedad 3 quinquenios), complemento por calidad o cantidad de trabajo (un incentivo promedio) y complemento de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

El 75 por 100 de los citados módulos determina los valores del recargo de la hora extraordinaria, para las distintas categorías internas “John Deere”. Dichos valores se relacionan en el Anexo número 7 para 2012.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

- B) Pago mediante descanso compensatorio: De acuerdo con el estatuto de los trabajadores, se conviene que las horas extraordinarias puedan ser retribuidas mediante un descanso compensatorio. Dicho descanso será equivalente a 1,75 veces el número de horas extraordinarias efectivamente realizadas.

A efectos de retribuir el citado descanso compensatorio se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Para empleados y operarios horarios la retribución vendrá dada por la percepción de sus retribuciones normales.
- Para operarios incentivos, del 1,75, la porción correspondiente a 1 se pagará de acuerdo con la cobertura y eficiencia obtenidos en la hora extraordinaria que se esté compensando y la porción correspondiente al 0,75, se retribuirá con el promedio, actualizado en su caso por nuevos valores de convenio, aplicado a las vacaciones inmediatas anteriores a la fecha en que se tomó el descanso compensatorio.

C) Modalidad de pago según tipo de horas extraordinarias: Las horas extraordinarias estructurales y las de fuerza mayor podrán ser retribuidas en metálico o mediante descanso compensatorio, por acuerdo entre trabajador y empresa.

Las demás horas extraordinarias se retribuirán siempre mediante descanso compensatorio.

Art. 35.A. *Bolsa de horas*.—Hasta un máximo de 160 horas anuales en positivo.

Hasta un máximo de 40 horas anuales en negativo, con reciprocidad.

El concepto de estas horas, será concepto de horas C.

La generación de horas de la bolsa se hará a petición de la gerencia de la minifábrica e informando a la comisión de operatividad y se realizarán voluntariamente por el trabajador.

La petición de horas y la libranza de horas, se avisarán con una antelación de cuarenta y ocho horas.

El saldo de horas de la bolsa podrá pasar de un año a otro.

Para consumir las horas acumuladas, será de aplicación:

- Libranza de las primeras cuarenta horas a disposición del trabajador.
- Libranza de las ciento veinte horas restantes a disposición de la gerencia de la minifábrica.

En caso de inmovilidad del saldo de horas de la bolsa, se librarán en un plazo máximo de dos años.

Al retorno de una baja de maternidad, riesgo de embarazo o baja de más de seis meses se librarán, si las hubiera, las horas en positivo de la bolsa.

Art. 36. *Otros complementos salariales*.—Las cantidades que se perciban sobre las mínimas establecidas en los Anexos números 1 y 2 y que no correspondan a complementos salariales específicamente determinados en este convenio, se considerarán como complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias*.—Todo el personal tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, en la cuantía que se determina a continuación:

- Empleados: Cada gratificación, por importe equivalente a una mensualidad.
- Operarios incentivos: Cada gratificación, por importe equivalente a treinta días. El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar 8 horas por el valor ocupacional que corresponda a la categoría de la asignación de trabajo definida en el artículo 29 y los que estén en trabajo en equipo con el nivel de su categoría.
- Operarios horarios: Cada gratificación, por importe equivalente a treinta días. El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar 8 horas por el valor hora que corresponda a su categoría y a la puntuación por tiempo o méritos que tuviera en el momento de percibirse la gratificación extraordinaria correspondiente y los que tengan nivel, con su nivel correspondiente.

Las gratificaciones extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban.

También serán prorrateadas por el tiempo que corresponda dentro de su semestre, y en proporción a los días trabajados, cuando un trabajador cambiase de un grupo profesional a otro, de los anteriormente relacionados.

Art. 37 bis. *Plus convenio 1999-2000-2001*.—La retribución en concepto del plus convenio 1999, 2000 y 2001 se devengará y será satisfecha cada año, a finales del mes de marzo.

El plus convenio 1999, 2000 y 2001 queda establecido para todos los trabajadores en el 4 por 100 de las percepciones brutas del año anterior, correspondiente a los conceptos salariales referenciados en el apartado I.1, a los conceptos retributivos del apartado I.2 y el

plus convenio 1999-2000-2001 del apartado I.3 todos ellos del artículo 21. Las horas extraordinarias no serán tenidas en cuenta a los efectos de este cálculo.

Los trabajadores que no tengan ingresos de referencia en el año anterior, se les abonará el 4 por 100 de lo devengado según el párrafo anterior, al finalizar el año natural en febrero. Al año siguiente al de entrada, se abonará este plus según las condiciones generales del párrafo anterior en el mes de marzo, regularizando en febrero del año siguiente la diferencia entre el 4 por 100 de las percepciones brutas de todo el año según las condiciones generales del párrafo anterior y lo abonado en el mes de marzo.

Estas cantidades se devengarán por año efectivo, devengándose la parte proporcional en caso de períodos inferiores al año.

Art. 38. *Plus de distancia.*—Se abonará por la cuantía y en los casos que determina el artículo 50.

Art. 39. *Salario mínimo.*—Los salarios mínimos de los distintos grupos profesionales existentes en la actualidad, tanto para el personal en plantilla, como para el que pudiera ser contratado durante la vigencia del presente convenio, serán los siguientes:

- Empleados: El valor inferior de los que figuren para este grupo profesional en la tabla de remuneraciones mínimas del personal empleado y subalterno (Anexo número 1), bajo el concepto “total retribución convenio”, a satisfacer en 12 mensualidades y gratificaciones extraordinarias.
- Subalternos: El valor inferior de los que figuren para este grupo profesional en la tabla de remuneraciones mínimas del personal empleado y subalterno (Anexo número 1), bajo el concepto “total retribuciones convenio”, a satisfacer en 12 mensualidades y gratificaciones extraordinarias.
- Operarios incentivos: El valor ocupacional correspondiente a la categoría 1 de la tabla establecida en el Anexo número 3, multiplicado por el número de horas de jornada laboral individual retribuida, más las gratificaciones extraordinarias calculadas en función de dicho valor ocupacional.
- Operarios horarios: El valor mínimo correspondiente a la categoría 1 de la tabla establecida en el Anexo número 4, multiplicado por el número de horas de jornada laboral individual retribuida, más las gratificaciones extraordinarias calculadas en función de dicho valor mínimo.

En ningún caso, los salarios mínimos anteriormente indicados, constituirán salario base, y solo serán exigibles cuando se hubiera dado cumplimiento efectivo a la jornada laboral individual establecida en el presente convenio.

Art. 40. *Descuentos nómina empleados.*—La retribución mensual de los empleados se entenderá devengada, a efectos de descuentos, en 176 horas de trabajo al mes, como resultado de 22 días laborales a 8 horas diarias.

No obstante lo anterior, el descuento a efectuar en las faltas de asistencia al trabajo por causa de las licencias no retribuidas previstas en el Anexo número 16 será el que corresponda, considerando devengada la retribución mensual en treinta días naturales.

Capítulo VI

Jornada, calendario, cuadro horario y vacaciones

Art. 41.A. *Jornada laboral industrial.*—El número de horas reales de trabajo en que la empresa estará abierta para desarrollar su actividad será durante el año 2012 de 1.760 horas equivalente a 220 días hábiles. Para el resto de los años 2013, 2014 y 2015 la jornada industrial se fijará con la elaboración del calendario laboral para dichos años fijando un mínimo de 1.760 horas, equivalentes a 220 días hábiles.

Ambas partes acuerdan que el personal operario con jornada continuada, disfrutará de un descanso en su puesto de trabajo, para tomar el bocadillo en los días en que preste sus servicios en jornada completa. La hora en que se efectuará este descanso será la misma en que se viene disfrutando, es decir, de 10.00 a 10.15 en turno de mañana, de 18.00 a 18.15 en turno de tarde y de 2.00 a 2.15 en turno de noche.

Art. 41.B. *Jornada laboral individual.*—Con independencia de la jornada laboral industrial establecida en el artículo 41.a, cada trabajador a título individual tendrá para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 una jornada de 1640 horas equivalente a 205 días hábiles.

Los días de diferencia entre la jornada laboral industrial y la jornada laboral individual, serán días de libre disposición del trabajador, que podrán ser disfrutados por jornada com-

pleta o media jornada, a elección del trabajador y siempre en el transcurso del año correspondiente.

Petición de RJI, los trabajadores deberán avisar con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de fuerza mayor justificada. Por haber avisado con antelación, no se perderán estos días en caso de aplicación de alguno de los permisos retribuidos de convenio colectivo o situación de IT.

Se establece un mínimo de un tercio de RJI (cinco días para 2012) que los trabajadores deberán disfrutar en el período septiembre-diciembre de cada año.

No obstante lo anterior, si el trabajador tuviese solicitados días de jornada individual durante el mes de diciembre y no pudiera disfrutarlos en las fechas solicitadas por permiso retribuido, los podrá disfrutar en el año siguiente, previo acuerdo de fechas con la dirección de la empresa. Además si el trabajador causare baja laboral en los meses de octubre, noviembre y diciembre y tuviera días de jornada individual, los podrá disfrutar en el año siguiente, previo acuerdo de fechas con la dirección de la empresa.

En el caso de que se produjese acumulación de peticiones en determinadas fechas del año, estas se podrán atender siempre que ello no suponga una paralización de actividades por departamentos, célula o puesto montaje individual.

Con carácter general y salvo los casos que posteriormente se indican, se entenderá que no se produce paralización de un departamento, célula o puesto montaje individual determinado cuando el número de peticiones no supere el 66 por 100 del personal de cada departamento, célula o puesto montaje individual.

Específicamente serán aplicables las siguientes condiciones en los departamentos que se indican a continuación:

- Célula de trabajo o puesto montaje individual: Personal mínimo requerido, 33 por 100 trabajadores.
- Tratamientos térmicos y otros hornos de tratamientos térmicos (controladores y operarios): Personal mínimo requerido, 66 por 100 trabajadores.
- Líneas de montajes: Personal mínimo requerido, 50 por 100 de trabajadores.
- Mantenimiento: La regulación general, pero aplicada de forma independiente a electricistas y mecánicos.
- Contabilidad: Se procurará que no se produzcan paralizaciones en los días de cierres contables.

En caso de producirse peticiones que superen el porcentaje general del 66 por 100 que no lleguen a alcanzarse los mínimos requeridos específicamente en los departamentos, célula o puesto montaje individual anteriormente indicados, y salvo acuerdo entre los trabajadores afectados que resolviere el problema, se dará preferencia a las solicitudes presentadas con mayor antelación.

La jornada establecida en este convenio, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada o modificación de horario que con anterioridad hubiese efectuado la empresa o cualquier otra que por disposición legal, jurisprudencia, o cualquier otra causa, se estableciera en lo sucesivo.

Art. 41.C. *Horario flexible para empleados.*—La jornada ordinaria diaria para empleados es de ocho horas y su horario normal es de 8.00 horas a 16 horas 40 minutos, con una interrupción de cuarenta minutos para la comida.

Para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el horario anteriormente citado podrá ser flexible a voluntad del empleado, modificando la hora de entrada entre las 7.30 y las 9.30 para empleados que no estén a turnos y consecuentemente la salida. Por lo tanto, la recuperación real del tiempo habrá de hacerse necesariamente en trabajo efectivo dentro de la misma jornada.

Asimismo estos trabajadores podrán disponer de una flexibilidad máxima de dos horas (en períodos de una o dos horas) que se deberán recuperar en la semana para zanjarla con las cuarenta horas semanales de trabajo. Esta medida será estudiada por la comisión de oficinas al año de su implantación, para ver eficacia.

Art. 41.D. *Reducción de jornada laboral para empleados.*—Se podrá elegir uno de los tres siguientes modelos, en período de un año:

- A) Cinco días laborables a la semana, cuatro horas al día (veinte horas a la semana).
- B) Tres días laborables a la semana, ocho horas al día (veinticuatro horas a la semana).
- C) Cuatro días laborables a la semana, siete horas al día (veintiocho horas a la semana).

Otras peticiones al respecto, trabajando en el mismo rango de horas, se analizarán.

Art. 42. *Calendario laboral y cuadro horario.*—Son los acordados por las partes según consta en los Anexos números 11 y 12 para 2012.

Art. 42.A. *Flexibilidad sábados flexibles voluntarios.*—Se especificará por parte de la empresa en un calendario laboral de “sábados flexibles”, a primeros de año, tres sábados de trabajo, en los meses de febrero a julio de cada año. Y en el mismo se especificará la libranza.

Normalmente serán los trabajadores del turno de mañana durante la semana, los que trabajarán el sábado, pudiendo también ser los de otros turnos, en caso de no cubrirse.

Cada trabajador realizará un máximo de un sábado al mes o voluntariamente puede hacer más de uno.

Este calendario no será de aplicación a puestos o células con jornada especial.

Cada sábado trabajado será pagado al 136 por 100 y generará un día libre retribuido.

En caso de no cubrirse voluntariamente los sábados, el comité firmará las horas a necesarias para terminar de cubrir las necesidades, con un máximo de cuarenta horas por trabajador.

El comité de empresa dará soluciones alternativas en todos los casos, si voluntariamente no se cumplieran estas medidas.

Art. 43. *Vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán con carácter general y preferentemente en el mes de agosto, en las fechas previstas en el calendario laboral, comprensivo de treinta días naturales de vacaciones.

Por razones justificadas, las vacaciones se podrán disfrutar excepcionalmente en período distinto al previsto en el calendario laboral, de forma que, en caso de dividirse el período vacacional en dos períodos, la duración mínima de uno de ellos sea de siete días naturales, salvo otro acuerdo entre las partes.

Si una vez iniciadas las vacaciones se produjera una intervención quirúrgica o accidente del trabajador, que requiriese su hospitalización, las vacaciones se interrumpirán en ese momento, y se disfrutarán con posterioridad, una vez se hubiera producido el alta médica, previo acuerdo de fechas con la dirección de la empresa, y siempre dentro del año natural en que hubiera tenido lugar la causa de la baja.

Cuando el período vacacional no coincida con el establecido en el calendario laboral, por razón de haber solicitado el cambio la dirección de la empresa, a determinados trabajadores en particular, se atenderá en todo caso a que el número de días de vacaciones sea de treinta días naturales. En tal situación las vacaciones deberán ser definidas con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute. Si la dirección no hubiese podido preveerlas con dicha anticipación se buscará el acuerdo con los individuos afectados.

Por el contrario cuando el cambio del período vacacional obedezca a solicitud del trabajador y previa aceptación de la dirección, se tendrá en cuenta, en todo caso, la prevalencia de la jornada laboral individual establecida en el artículo 41.B es decir que se dé cumplimiento a los días laborales del año.

A efectos de pago los empleados serán retribuidos por los días de vacaciones con la retribución mensual correspondiente y los operarios mediante el cómputo de veintidós días hábiles de pago, que se abonarán de acuerdo con el procedimiento vigente, es decir, en base al promedio de las retribuciones obtenidas en el trimestre inmediatamente anterior al del disfrute de las vacaciones.

Capítulo VII

Prestaciones sociales

Art. 44. *Complemento por enfermedad y accidente.*—Para el personal operario serán de aplicación las normas vigentes contenidas en las estipulaciones reguladoras del sistema de ayuda mutua del complemento por enfermedad para los operarios de la empresa, autorizadas por la delegación de trabajo el día 4 de junio de 1969, modificando lo siguiente:

- A) Se suprime la aportación de los operarios al régimen económico de sistema.
- B) Se hace extensivo el sistema a los casos de accidente.
- C) El complemento para el personal operario será la diferencia entre el importe de la prestación de incapacidad temporal de la seguridad social y el 100 por 100 de sus percepciones brutas, referidas al promedio diario del mes fiscal anterior. El complemento para el personal empleado será el necesario hasta cubrir el 100 por 100 de su retribución mensual bruta.
- D) Se percibirá a partir del primer día de la enfermedad o accidente.

Art. 45. *Premio de nupcialidad.*—La empresa hará entrega de un premio equivalente a una gratificación extraordinaria del mismo importe que el determinado en el artículo 37 en concepto de premio de nupcialidad, con independencia del que otorguen las instituciones de previsión social a todo el personal que contraiga matrimonio o unión de hecho, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Solo se tendrá derecho a percibir el premio cuando en la fecha de celebración del matrimonio o uniones de hecho se tenga en la empresa una antigüedad, al menos, de seis meses.
- Será necesario acreditar la fecha de celebración del matrimonio, mediante presentación del libro de familia. En el caso de uniones de hecho, previa presentación de la certificación de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de cada CC AA u otro requisito que establezcan las Leyes y Reglamentos de Uniones de Hecho de cada CC AA.
- Este premio solo se entregará una vez por trabajador.

Art. 46. *Ayuda a discapacitados intelectuales y físicos.*—Los trabajadores que tengan hijos discapacitados intelectuales o físicos y justifiquen documentalmente tal extremo a satisfacción del personal facultativo del servicio médico de empresa, percibirán durante 2012, una ayuda consistente en 240,47 euros mensuales por cada hijo discapacitado intelectual y 107,11 euros por cada hijo discapacitado físico, sin limitación de edad de los mismos.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

Art. 47. *Ayuda a la enseñanza.*—El importe destinado por la compañía para cada uno de los años 2012, 2013, 2014 y 2015 asciende a 107.516,34 euros, distribuido de la siguiente forma:

A. Para los hijos de los productores:

- 20.670,31 euros para estudios de BUP, COU, ESO, Bachillerato, Ciclo Formativo grado medio, FP1 y FP2, consistente en una ayuda para los gastos de matrícula y libros de enseñanza con un límite de 350 euros por trabajador e hijo.
- 2.000 euros para Ciclo Formativo grado superior, consistente en una ayuda para los gastos de matrícula y libros de enseñanza hasta un límite de 500 euros por trabajador e hijo.
- 25.596,03 euros para estudios universitarios, consistente en una ayuda para los gastos de matrícula y libros de enseñanza hasta un límite de 750 euros por trabajador e hijo.

El total del fondo será repartido en partes iguales entre los hijos de los trabajadores que tuvieran derecho a esta ayuda, pero en todo caso sin sobrepasar los límites anteriormente citados.

El derecho a la percepción de las ayudas antes mencionadas requerirá en todo caso que el hijo del productor afectado esté matriculado en un centro oficial en el curso para el que se solicite la ayuda correspondiente.

Para el caso de estudios universitarios y una vez que estén finalizados, se podrán conceder dos ayudas más adicionales (máximo uno por año) para completar o ampliar dichos estudios, para estudios de posgrado, proyecto fin de carrera, preparación de oposiciones relativas a la carrera estudiada o doctorado.

En ningún caso se concederán ayudas, para cursos en los que se hubiera repetido o ya se hubiera concedido ayuda para alguna materia.

La concesión de una sucesiva ayuda, requerirá que el interesado haya superado el curso o asignatura por el que se hubiera concedido la ayuda anterior.

B. Para productores:

- 35 ayudas con un límite máximo de 800 euros año/y persona por curso de carrera para gastos de matrícula de estudios universitarios.
Tendrán prioridad los estudios relacionados con la actividad de la empresa: Ingenierías (superior y técnica), informática, económicas y empresariales o derecho.
Estos productores podrán fraccionar las materias de cada uno de los cursos académicos de la carrera en dos partes, pudiendo recibir, por lo mismo, ayuda escolar en dos años diferentes, para completar el curso académico correspondiente.

- 25 ayudas con límite máximo de 500 euros para estudios de idiomas en general, obtención del graduado escolar, bachiller, módulos de grado medio, superior (FP) u otros estudios universitarios, no comprendidos en el apartado anterior.

En cualquier caso, la duración mínima por curso debe ser de treinta horas, salvo en las escuelas oficiales donde se atenderá a la duración de los cursos establecidos en sus programas.

Para cualquier ayuda de este apartado b, el productor deberá estar matriculado en un centro oficial.

En ningún caso se concederán ayudas para cursos en los que se hubiera repetido o ya se hubiera concedido ayuda para alguna materia.

La asistencia a los cursos o estudios antes mencionados deberá tener lugar, en todo caso, fuera de la jornada laboral.

No obstante, la distribución de número de ayudas o importes de las mismas antes referidos, la comisión encargada de estas funciones podrá determinar otra distribución diferente, manteniéndose en todo caso dentro del importe global establecido para estas ayudas y tope indicado para cada caso.

Siempre que se hubieran cubierto las necesidades a que se refiere las ayudas para la enseñanza antes referidas y existiesen fondos no empleados del total dedicado a estas ayudas, se utilizará para engrosar el Fondo de las ayudas para hijos de productores y productores en su modalidad de estudios universitarios y Ciclo Formativo grado superior. Una vez completas dichas ayudas, si aún existiesen fondos no empleados, estos se destinarán a completar las ayudas para hijos de productores y productores en su modalidad de estudios de BUP, ESO, Bachillerato, Ciclo Formativo grado medio, FP1 y FP2 (en ambos casos hasta alcanzar los límites establecidos).

Una vez se hubieran cubierto el límite máximo por ayuda establecido en los puntos a y b para estudios de hijos de productores y productores, si todavía existiesen fondos no empleados del total dedicado a estas ayudas, la comisión encargada de estas funciones podrá dedicar los fondos excedentes a otro tipo de ayuda a la enseñanza o culturales, no prevista en los apartados anteriores.

A estos efectos la comisión económica deberá establecer y publicar con claridad la fecha en que hubiera de quedar cerrado el plazo de solicitudes para las ayudas previstas en los apartados a) y b) anteriores y otro tipo de enseñanzas culturales.

Estas ayudas no serán compatibles con otras ayudas concedidas por la empresa para las mismas materias.

Art. 47.A. Ayudas para escuelas infantiles.—Para todo trabajador de JDISA con hijos naturales o adoptados de cero a tres años que estén matriculados en escuela infantil. La cuantía de este fondo será de 90.000 euros y un tope máximo de 500 euros por trabajador e hijo. Para ello será necesario presentar matrícula y los recibos mensuales.

Art. 48. Seguro de vida.—La compañía concertará un seguro de vida para todo el personal, sobre las siguientes condiciones generales:

- A) Cantidad del seguro: El capital asegurado será de 14.424,29 euros. No obstante, al personal que al 31 de diciembre de 1982 tuviera un capital asegurado de 1.800.000 pesetas, con efectividad desde la firma del presente convenio será de 28.848,58 euros.
- B) Doble cantidad por accidente: Si la muerte del asegurado sobreviniese a consecuencia de un accidente, antes de cumplir los sesenta y cinco años, se abonará a sus beneficiarios otro capital igual al de la póliza de seguro temporal.
- C) Invalidez: El asegurado al que afecte la invalidez absoluta y permanente para el trabajo remunerable a consecuencia de accidente o enfermedad, cobraría una vez comprobada tal situación, el capital garantizado en el seguro temporal, quedando anuladas desde este momento las demás garantías.

Art. 49. Economato.—La empresa cerrará un acuerdo con un economato o supermercado mayorista para facilitar el acceso a dicho centro de compras a todos los trabajadores de JDISA.

Art. 50. Transporte/plus de distancia.—La compañía reconoce a todo el personal un plus de distancia que podrá hacerse efectivo en metálico o alternativamente, mediante servicio de autocares, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Tendrá derecho a plus de distancia todo el personal, excepto el que tuviera domicilio en el término municipal de Getafe.

2. La compañía en función de los domicilios del listado confeccionado a estos efectos, y atendiendo a la localización de los mismos, en términos municipales o áreas determinadas dentro de estos, establecerá la cabecera, recorrido y término del servicio de autocares. Asimismo y a efectos de mantenimiento de dicho servicio, tendrá en cuenta la utilización efectiva que del mismo se haga.

3. Como excepción al punto 1, los trabajadores residentes en el barrio de El Bercial (Getafe) tendrán derecho a utilizar el servicio de autocares, en tanto mantengan dicho domicilio.

4. El plus de distancia solo se podrá percibir en metálico, cuando en el término municipal del domicilio del trabajador no hubiese servicio de autocares establecido por la empresa o existiendo, el horario de trabajo del trabajador no coincidiese con el de dicho servicio. Su cuantía será de 0,2206 euros por kilómetro y día para 2012, pagaderas mensualmente.

La cuantía para 2013, 2014 y 2015 se determinará de acuerdo con el artículo 21.

En cualquier situación, el importe máximo abonable será el que corresponda a una distancia de 50 kilómetros. Las distancias se determinarán según el mapa oficial de carreteras, editado por el Ministerio de Transporte, Turismo y Comunicaciones.

5. Solo procederá el abono en metálico del plus de distancia, cuando el trabajador esté en situación de alta (trabajando). No corresponderá por tanto en los períodos de baja y vacaciones.

6. Los cambios de domicilio que se produzcan, con relación al listado, darán derecho al trabajador a la prestación del servicio de autocar, siempre que hubiera plaza disponible o sustitutoriamente al plus de distancia en metálico, a partir del día en que se produjese el cambio efectivo de domicilio.

7. La empresa, en función del personal de nuevo ingreso que en el momento de su contratación hubiera adquirido el derecho al plus de distancia o alternativamente al servicio de autocares y de los cambios de domicilio que pudieran efectuar los trabajadores que tuvieran derecho al mismo, en ambos casos de acuerdo con las presentes normas, establecerá nuevas líneas en el servicio de autocares o modificará las existentes, atendiendo a la utilización efectiva o previsible de las mismas. A dichos efectos, no se considerará por tanto el personal que, de acuerdo con las presentes normas, no tuviera derecho al plus de distancia.

La empresa, en cualquier momento, podrá suprimir las líneas que no tuvieran, en la práctica una utilización que razonablemente justificase su mantenimiento.

Art. 50.A. *Utilización del coche propio en comisión de servicio.*—Se abonará la cantidad de 0,30 euros/kilómetro. Por la utilización del coche propio en los desplazamientos que por comisión de servicio tengan que realizar los trabajadores. Esta cantidad tendrá la retención fiscal que corresponda según la legislación vigente.

Se contabilizará desde la firma del preacuerdo y se realizará el abono desde la implementación informática correspondiente en el sistema de nóminas.

Art. 51. *Anticipos a largo plazo.*—Se modifica el artículo 91 del vigente reglamento de régimen interior, adecuándolo a las siguientes condiciones:

- Cuantía máxima del anticipo: 2.100 euros.
- Plazo máximo de cancelación: Veinticuatro meses.
- Fondo de anticipos: 400.000 euros para cada uno de los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

No obstante las condiciones indicadas, la comisión de anticipos para los casos de vivienda, podrá ampliar la cuantía del anticipo a 9.000 euros y el plazo de cancelación a cuarenta y ocho meses.

Art. 52. *Grupo de empresa.*—La compañía entregará al grupo de empresa la cantidad de 17.902,77 euros para cada uno de los años 2012, 2013, 2014 y 2015, para ser destinadas a las actividades deportivas y culturales que realice este grupo.

El tiempo que el presidente del grupo de empresa invierta con el personal directivo de la compañía, en preparar reuniones de dicho grupo, o en cualquier otro asunto que sea de interés común, será a cargo de la empresa.

También será a cargo de la empresa el tiempo que los directivos del grupo de empresa, que se citan a continuación, inviertan, con el máximo de dos horas, en una reunión por mes natural.

Directivos: Presidente, secretario, tesorero, delegado de cultura, delegado de excursiones, delegado de deportes y delegado de biblioteca.

El local habilitado para el grupo de empresa, dedicado a una biblioteca y archivo de sus documentos, se dedicará exclusivamente a tal finalidad, no siendo utilizado por tanto ni para reuniones ni para permanencia en el mismo, de personas.

El acceso a dicho espacio se reservará para el grupo de empresa exclusivamente, a sus cargos directivos.

Capítulo VIII

Excedencias y licencias

Art. 53. *Excedencias*.—1. Situaciones:

- 1.1. Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca, dentro de las condiciones de los apartados siguientes, la situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.
Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.
- 1.2. Con independencia del tiempo que un productor lleve en la empresa, la excedencia será de concesión forzosa por parte de la compañía, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño, por el trabajador, de un cargo público y alcanzará en el tiempo, el período de desempeño de aquel.
- 1.3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Cuando dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la empresa podría limitar su ejercicio simultáneo.
- 1.4. Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, el trabajador que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Carácter de la concesión.

La aceptación de las excedencias por parte de la empresa será:

- 2.1. Forzosa. En las situaciones 1.2, 1.3, 1.4 y aquellas otras no recogidas en este artículo que se encuentran en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.2. voluntaria. Cuando el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

3. Requisitos:

- 3.1. Todas las excedencias, cualquiera que sea la situación y carácter de su concesión, deberán ser solicitadas por escrito al jefe correspondiente, al menos, con un mes de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.
- 3.2. Salvo autorización expresa de la empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia.
- 3.3. Todo trabajador que quiera reincorporarse a la empresa, al término de su excedencia, deberá solicitarlo por escrito, al menos, con un mes de antelación al término de la misma, salvo en la excedencia prevista en la situación del apartado 1.2. En que podrá solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 3.4. Todo trabajador que reingresare en la empresa, después de un período de excedencia, podría pasar el reconocimiento médico pertinente, de conformidad, con el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Efectos:

- 4.1. Será potestativa para la empresa la aceptación de la solicitud del trabajador, para reincorporarse a la misma, con efectos anteriores a la fecha de su terminación, excepto en el caso de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- 4.2. El trabajador no percibirá retribución durante el tiempo que permaneciese en excedencia. Dicho tiempo, salvo en lo establecido en el apartado reingreso condiciones salariales, no será computable a efecto alguno. Sin embargo, en la situación 1.2 y 1.3, se computará el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.
- 4.3. Ninguna situación de excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, que podrá ser cubierto por la empresa en la forma que estime oportuna, con excepción de las excedencias por cargo público, recogida en el punto 1.2, y el primer año de cada situación de excedencia a que se refiere el punto 1.3. Para cuidado de hijos, en las que existirá derecho a la reserva del puesto de trabajo, si bien, este podrá ser cubierto por la empresa por el tiempo que aquellas durasen. Adicionalmente, en el caso de excedencia contemplado en 1.3, el trabajador tendrá derecho durante el 2.º y 3.º año de excedencia a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- 4.4. No obstante lo anterior, cuando se ejercite el derecho de reingreso, cumpliendo el preaviso de un mes antes citado en 3.3, la empresa vendrá obligada a admitir al excedente en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, excepto en la situación de excedencia prevista en el número 1.3 (por nacimiento de un hijo) en que solo se tendrá derecho al reingreso en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente que tuviese al iniciarse la excedencia, cuando hubiera transcurrido el primer año con reserva obligada de puesto de trabajo.
- 4.5. En cualquier situación, la empresa solo vendrá obligada a ofrecer la primera vacante de igual categoría laboral, cuando el excedente no solicitase el reingreso con el preaviso de un mes antes determinado.
- 4.6. En todo caso, el derecho de reincorporación caducará, al mes de la fecha en que estuviera prevista la terminación de la excedencia, sin que el interesado la hubiere solicitado. A todos los efectos, se entenderá que el excedente causó baja voluntaria.

5. Reingreso. Condiciones salariales.

El trabajador excedente que reingresase en la empresa, una vez cumplidos los requisitos y condiciones expuestos en párrafos anteriores, tendrá derecho a ser retribuido en la forma siguiente:

- 5.1. Personal empleado. Se le asignará el salario que tuviera en el momento de su baja, actualizado con las revisiones salariales que hubieran tenido lugar, con carácter general, durante el tiempo que hubiese estado excedente.
- 5.2. Personal operario. Las condiciones salariales del excedente, serán las que correspondan al puesto de trabajo en el que reingresa, ya sea de naturaleza incentiva u horaria. Sin embargo, cuando dichas condiciones fuesen inferiores a las que corresponderían a su antiguo puesto o asignación de trabajo, en base a los valores y jornada laboral que estuviesen vigentes en el momento de su reingreso, se procederá a complementar las retribuciones del nuevo puesto de trabajo hasta alcanzar los niveles que a continuación se indican:
 - 5.2.1. Cuando el nuevo puesto de trabajo fuese incentivo.
 - Si el antiguo puesto de trabajo era incentivo.
Las horas devengadas por el valor ocupacional correspondiente a la categoría interna JD de su antigua asignación de trabajo.
 - Si el antiguo puesto de trabajo era horario.
Las horas trabajadas por el valor hora correspondiente a la categoría y puntuación de méritos en su antiguo puesto de trabajo.
 - 5.2.2. Cuando el nuevo puesto de trabajo fuese horario.
 - Si el antiguo puesto de trabajo era incentivo.
Las horas trabajadas por el valor ocupacional correspondiente a la categoría de su antigua asignación de trabajo.
 - Si el antiguo puesto de trabajo era horario.
Las horas trabajadas, por el valor hora correspondiente a la categoría y puntuación de méritos en su antiguo puesto de trabajo.

- 5.2.3. En los casos de compensación antes mencionados, se entiende que las demás retribuciones que tuviera derecho a percibir el excedente, en relación con valores ocupacionales o valores hora, se calcularán, así mismo, en función de los valores efectivamente aplicados en la compensación.
- 5.2.4. Los operarios que se encontrasen en situación de compensación económica, por aplicación de las normas anteriores, tendrán prioridad y a la vez, vendrán obligados a aceptar cualquier puesto de trabajo que la empresa le ofreciera, de la misma naturaleza, incentiva u horaria, y categoría interna JD, de la asignación de trabajo que tuvieran en el momento de comenzar su excedencia.

Art. 54. *Permisos retribuidos y licencias no retribuidas.*—Las situaciones de permisos retribuidos y licencias sin derecho a retribución, se regirán por lo establecido en el Anexo número 16.

En los casos de situaciones de permisos retribuidos, la retribución correspondiente al personal empleado consistirá en la percepción de su salario sin descuento alguno y en la percepción del promedio de ganancias o valor hora, multiplicados por las horas correspondientes, en los casos del personal operario incentivo y horario, respectivamente.

Capítulo IX

Seguridad e higiene

Art. 55. De acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención de la empresa serán cuatro, que deberán ser elegidos, tres de ellos, entre los trabajadores de la plantilla, sin que sea necesario que pertenezcan al comité de empresa, y uno por el comité de empresa, que habrá de ser miembro de dicho comité.

Salud laboral: La actividad de los delegados, se regulará por lo establecido en el presente artículo y supletoriamente por lo dispuesto en la Ley 31/1995.

- I. Horas utilizadas en funciones propias:
1. Crédito horario: Dichos delegados, para el ejercicio propio de sus funciones, dispondrán como máximo de un crédito horario de cuarenta horas mensuales por delegado.
Cuando el delegado sea a su vez miembro del comité de empresa, el crédito horario de cuarenta horas mensuales, será único para atender a las funciones propias de ambos cargos.
No obstante lo anterior, los referidos delegados podrán determinar la acumulación de dichas horas, total o parcialmente, en alguno de ellos. A este fin los delegados comunicarán previamente a la dirección, por trimestres naturales, cuales vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno individualmente pueda utilizar. En cómputo total por trimestre, dicha programación nunca podrá superar el número de horas que corresponda a la totalidad de los delegados, y a razón de cuarenta horas mensuales por miembro.
El tiempo utilizado por los delegados, en sus actividades, será retribuido, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el presente convenio y supletoriamente en la Ley 31/1995.
 2. Horas computables: En el crédito horario se entenderán incluidas las horas que los delegados afectados utilizasen en las siguientes reuniones y actividades:
 - Reuniones y actividades a iniciativa de los delegados, en el interior de la fábrica.
 - Actividades externas a la fábrica que estuviesen justificadas por las funciones propias del cargo.
 3. Horas excluidas: Del crédito horario se excluirá, únicamente, el tiempo que realmente se dedique a las siguientes actividades:
 - Reuniones del comité de seguridad y salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995.
 - Reuniones que sean convocadas por la dirección de la empresa.
 - El tiempo necesario cuando la inspección de trabajo requiera la presencia de determinados delegados.

— El tiempo necesario para la resolución de situaciones extraordinarias, entendiéndose por tales las siguientes:

- Accidentes laborales en los que se produzcan lesiones graves o muy graves de algún trabajador.
- Existencia de circunstancias que de forma clara y terminante pudieran producir de modo inmediato accidentes laborales graves o muy graves.

4. Control de horas: La utilización de horas, en actividades propias de salud laboral, requerirán un preaviso al jefe inmediato, del delegado que necesitase ejercer una actividad propia de su cometido, ello salvo razones de urgencia o imposibilidad plenamente justificadas. Dicho preaviso, deberá formularse tan pronto como fuera posible y en todo caso, en la jornada inmediata anterior a la fecha en que esté prevista la realización de actividades, salvo razones justificadas de urgencia.

Con independencia de lo anterior, cuando se trate de realizar inspecciones o controles de máquinas o instalaciones de la fábrica, se avisará previamente al director de seguridad, quien decidirá si acompaña o no a los delegados, a realizar dicha inspección o control.

Cuando la realización de actividades se fuera a producir en el exterior de la fábrica, el interesado cumplimentará el impreso establecido por la empresa para las salidas de fuera del recinto, dejando constancia del motivo de la ausencia.

En el plazo máximo de dos jornadas laborales, el delegado, deberá entregar en el departamento de personal, el justificante que acredite la causa alegada para ausentarse del recinto de fábrica.

El justificante deberá ser expedido por la autoridad o persona convocante de la reunión o gestión que haya dado motivo para la ausencia referida, no siendo admisible, en ningún caso, el expedido por delegados sindicales o cargos similares. Con independencia de todo lo anterior, cualquier ausencia del puesto de trabajo, deberá quedar registrada por el interesado en la ficha de control que al efecto tenga establecida la empresa.

5. Cómputo de horas en el trabajo a turno: Cuando tenga lugar una reunión, o gestión sobre salud laboral en jornada de mañana, y a ella asistan delegados, que trabajasen en los turnos de trabajo de 14 a 22 horas o de 22 a 6 de la mañana, se procederá de la siguiente forma:

- a) Para el turno de 14 a 22, se reducirá la jornada del día correspondiente en el número de horas invertidas en la actividad. Estas mismas horas se contabilizarán, salvo que estuvieran exceptuadas, con cargo al crédito horario del interesado.
- b) Para el turno de 22 a 6 de la mañana, el interesado podrá no acudir a su turno de trabajo en la fecha inmediata, anterior o posterior a la actividad, efectuándose el cargo a su crédito horario, salvo que se tratase de horas exceptuadas, por el total de las de la jornada, aun cuando la actividad hubiera tenido una duración inferior.

II. Servicio de comedor: Podrán utilizar el servicio de comedor de la empresa, los delegados en los que concurriesen las siguientes situaciones:

1. Que se hubiera producido una reunión de dichos delegados.
2. Cuando estén en el turno de tarde el día de la reunión.

En situaciones distintas de las anteriormente previstas, se requerirá la previa autorización de la dirección.

La forma de utilización será la siguiente:

- a) El horario será de 14.30 a 15.10 horas (cuarenta minutos), no debiendo permanecer ninguna persona en el comedor después de las 15.10 horas.
- b) En cada convocatoria oficial, que debe ser entregada el día anterior en el departamento de personal, se hará constar el número de personas que harán uso del comedor al día siguiente.
- c) Cada persona que utilice el comedor fichará en el reloj de dicho servicio.

Art. 56. *Servicio médico.*—La empresa dará cumplimiento a lo que en cada momento establezca la legislación vigente, sobre servicios médicos de empresas.

El servicio médico archivará las cartillas sanitarias, actualizadas debidamente. Entregará a cada interesado, con indicación de su nombre, fotocopia de los registros que se efectúen en su cartilla sanitaria.

Capítulo X

Procedimientos de reclamaciones y quejas

Art. 57. *Reclamaciones sobre tiempos. Procedimiento.*—Toda reclamación sobre el tiempo concedido a los distintos trabajos, según el sistema incentivo, en base a horas standard, será formulada verbalmente por el interesado a su supervisor. Luego de comprobarse que la operación pueda realizarse o no, según el método establecido, el supervisor dará respuesta verbal, a la reclamación, la que, en todo caso, deberá producirse dentro de los dos días hábiles de haberse presentado esta. Si dicha respuesta no fuera satisfactoria, o no se contestase dentro del plazo señalado anteriormente, el interesado podrá proceder con arreglo al procedimiento que se señala a continuación:

Primera actuación:

- A) El productor comunicará por escrito a su supervisor el standard incentivo objeto de reclamación.
- B) El supervisor analizará la cuestión y establecerá contacto con el departamento de ingeniería industrial, entregando a este departamento, copia de la reclamación escrita.
- C) Una persona del departamento de ingeniería industrial, designada por el jefe del mismo, comprobará el cálculo y/o aplicación de los elementos del standard incentivo, así como aquellos que hayan sido cambiados, si el objeto de la reclamación es un cambio de método, equipo o especificaciones del material. Asimismo, la operación será comprobada físicamente, en presencia del supervisor, siendo requisito indispensable para esta comprobación una eficiencia normal.
- D) Si de la comprobación resultara que el standard incentivo objeto de la reclamación, fuera inferior al 5 por 100 del standard incentivo calculado al hacer la comprobación, el nuevo standard incentivo será establecido y tendrá efecto retroactivo al momento en que se formuló aquella por escrito.
- E) Si los trámites indicados anteriormente no se pudieran realizar, debido a que la operación reclamada no está siendo procesada, se avisará al departamento de ingeniería industrial tan pronto como la operación entre en producción, en cuyo momento serán realizadas las comprobaciones necesarias.
- F) El reclamante será informado por escrito por su supervisor, del resultado de las comprobaciones realizadas, en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se recibió la reclamación. Este plazo no será de aplicación si la operación no estuviera siendo procesada, en cuyo caso, el plazo se contará a partir del día en que dicha operación entre en producción.
- G) Si la contestación recibida no es satisfactoria a juicio del interesado, podrá reclamar sobre la misma, de acuerdo con la segunda actuación, que a continuación se detalla.

Segunda actuación:

- A) El interesado comunicará por escrito al supervisor su disconformidad con la contestación dada en la actuación primera. El supervisor entregará al Departamento de Recursos Humanos copia de la citada comunicación y de la reclamación señalada en el punto a) de la primera actuación.
- B) El Departamento de Recursos Humanos entregará copia de la documentación señalada en el punto anterior, a la comisión paritaria.
- C) El Departamento de Recursos Humanos coordinará la realización de un estudio de la operación incentiva objeto de la reclamación, basado en el sistema incentivo en base a horas standard, que se llevará a cabo por una persona del departamento de ingeniería industrial, designada por su jefe y un miembro de la comisión paritaria, nombrado por la misma.
- D) El estudio señalado en el punto anterior, en el que se harán constar las conclusiones a que se haya llegado, será entregado al gerente de Recursos Humanos, quien dará respuesta escrita a la reclamación formulada, en el plazo de cinco días hábiles de haber recibido el estudio y las conclusiones antes referidas.
- E) Si la respuesta no fuera satisfactoria a juicio del interesado, podrá ser tramitada su reclamación, a partir de la tercera actuación del procedimiento de reclamaciones y quejas.

Art. 58. *Otras reclamaciones. Procedimiento.*—Las reclamaciones que un productor, o varios afectados por el mismo problema, quiera/n presentar a la empresa, referentes a la aplicación de las retribuciones convenidas, aplicación de las categorías internas JD, categorías laborales, prendas de trabajo, horarios, turnos, seguridad, o cualquier otra condición relativa a su trabajo, han de ser tramitadas de acuerdo al siguiente procedimiento.

Las reclamaciones sobre tiempos se regulan por un procedimiento específico.

I. Reclamaciones individuales:

Primera actuación:

- A) El productor o productores efectuarán la reclamación, verbalmente, al jefe inmediato. Cuando no fuera respondida satisfactoriamente, la formularán por escrito.
- B) Si el jefe inmediato no diera respuesta en el plazo de dos días hábiles o la misma no fuera satisfactoria, a juicio del productor o productores, la reclamación podrá tramitarse según se dispone en la segunda actuación.

Segunda actuación:

- A) El interesado solicitará por escrito a su jefe inmediato, la celebración de una reunión con el Departamento de Recursos Humanos, en la que participarán el gerente del departamento o la persona que este designe, el productor afectado, su jefe y un representante de los trabajadores por cada una de las centrales sindicales representadas en el comité de empresa.
- B) En dicha reunión, se analizará la cuestión planteada, luego de lo cual, el gerente de Recursos Humanos o la persona designada por este, contestará, también por escrito, en el plazo de tres días hábiles.
- C) La reunión prevista en el punto A), se celebrará en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha en que se solicitó la misma al jefe inmediato.

Tercera actuación: De no haberse logrado una solución a la reclamación, según lo expresado en la segunda actuación, se procederá de la siguiente forma:

- A) Los integrantes del comité de empresa plantearán la celebración ante el gerente de Recursos Humanos de una reunión.
- B) De común acuerdo entre ambos, se fijará esta reunión, a fin de considerar la cuestión, en la que participarán el gerente de recursos humanos o la persona que este designe y los integrantes de la comisión del comité de empresa, competentes en la materia de que se trate. Esta reunión tendrá lugar dentro de los cinco días hábiles de haberse solicitado la misma.
- C) En dicha reunión, se analizarán todas las circunstancias del caso, luego de lo cual, el gerente de Recursos Humanos o la persona que este designe, dará respuesta por escrito a la cuestión planteada, en el plazo de tres días hábiles.

Cuarta actuación: No habiéndose solucionado la reclamación, según lo que se lleva expuesto, se procederá de la forma siguiente:

- A) Mensualmente, el secretario del comité de empresa convendrá con el gerente de Recursos Humanos la celebración de una reunión a fin de considerar aquellas reclamaciones que no hayan sido solucionadas en las actuaciones anteriores.
- B) En dicha reunión, participarán los representantes de la dirección de la empresa, cuya presencia, a juicio de la misma, sea necesaria por la índole de los temas a tratar, el gerente de Recursos Humanos y los miembros del comité de empresa.
- C) En esa reunión, la dirección de la empresa dará su respuesta respecto a la cuestión planteada, levantándose acta de dicha reunión.

II. Reclamaciones colectivas: Cuando se produzca una reclamación colectiva, como consecuencia de un hecho que afecte a trabajadores de una o varias secciones, se procederá de la forma siguiente:

- 1) Ocurrido el hecho (quedan exceptuadas situaciones de emergencia, con riesgos para las personas, accidentes, etcétera), o planteada una situación, cualquiera que esta sea, deberán ser puestas en conocimiento del supervisor inmediato y, en su defecto, del supervisor general.
En defecto de ambos, se pondrá en conocimiento del mando más próximo y del comité, cuando la urgencia lo requiera.
- 2) Nadie podrá, por tanto, tomar una iniciativa de abandono de trabajo, negativa a una acción, etcétera (salvo riesgo inminente de peligro para las personas o las co-

- sas), sin haberlo razonado con el inmediato superior o con el mando más próximo, según se indica en el punto 1).
- 3) La dirección de la empresa, antes de comunicar la decisión a la que haya lugar, pondrá en conocimiento del comité de empresa, las informaciones relativas a los hechos, pudiendo este formular las observaciones y propuestas que crea oportunas.
 - 4) Una vez cumplido este requisito, la dirección de la empresa hará efectiva la decisión correspondiente.
 - 5) La tramitación de las reclamaciones colectivas seguirá las mismas actuaciones que las reclamaciones individuales.

Capítulo XI

Representación de los trabajadores en la empresa

Art. 59. *Comité de empresa.*

I. Competencias: La dirección de la compañía reconoce la condición de órgano de representación de los trabajadores al comité de empresa, en la forma establecida por la legislación vigente o por la que se establezca en el futuro.

Para el cumplimiento de sus funciones, corresponden al comité de empresa las competencias que determine la ley, así como las que se le atribuyen en el presente convenio, en los términos en él establecidos, entre las que cabe resaltar su intervención en las situaciones que deriven de la aplicación de los sistemas de trabajo, de movilidad interna de plantilla para operarios, de promoción de personal y de control de horas extraordinarias.

La dirección facilitará al comité de empresa el estudio completo y los resultados de las auditorias que se realizasen en los puestos de trabajo.

De modo expreso, la dirección de la compañía se compromete a tratar ampliamente con el comité de empresa y con carácter previo a toda otra medida que legalmente fuera procedente sobre las siguientes cuestiones:

1. Reducciones de jornada.
2. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

Asimismo, a estudiar las medidas más adecuadas para cada uno de los dos supuestos anteriores.

Con relación a dichas funciones y competencias, los miembros del comité de empresa tendrán derecho a reunirse en pleno o participar en las comisiones de trabajo, que actualmente están establecidas o puedan establecerse en el futuro. En la actualidad, existen las siguientes comisiones con participación de miembros del comité de empresa:

Comisión paritaria, comisión de formación y promoción, comisión económica, comisión del comedor, comisión de trabajo en equipo, comisiones de operatividad y comisión mixta de vigilancia del convenio.

Asimismo, podrán utilizar el local asignado para sus reuniones, los tablones de anuncios dispuestos para tal fin, y hacer uso de las horas sindicales acordadas para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con los criterios de los apartados siguientes.

La propaganda escrita en forma de carteles o la difusión de avisos del comité de empresa se harán dentro de los tablones de anuncios para tal fin. Dado que la dirección de la empresa facilitará los tablones que razonablemente sean necesarios, toda propaganda escrita de este tipo, que se realice fuera de los mismos, será suprimida inmediatamente.

Entre las competencias atribuidas al comité de empresa, le corresponderá recibir la información que en cada momento determine la Ley y como mínimo, trimestralmente, sobre la marcha de la compañía y el sector.

II. Horas sindicales:

1. Concepto: Son horas sindicales aquellas que necesiten utilizar los miembros del comité de empresa, como órgano de representación de los trabajadores, en funciones propias del cargo bien sean dentro o fuera del recinto de fábrica. Las horas sindicales serán retribuidas, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en este convenio.
2. Límite de horas: Cada miembro del comité de empresa dispondrá como máximo de cuarenta horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas.

No obstante lo anterior, el comité de empresa podrá determinar la acumulación de dichas horas, total o parcialmente, en algunos de sus miembros, bien globalmente, o por candidaturas representadas en el mismo. A este fin, el comité de empresa comunicará previamente a la dirección, por trimestres naturales, cuales vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno individualmente pueda utilizar.

En cómputo total por trimestre, dicha programación nunca podrá superar el número de horas que corresponda a la totalidad de los miembros del comité o de cada una de las candidaturas representadas en el mismo a razón de cuarenta horas mensuales por miembro.

3. Horas exceptuadas: No se incluirán en el límite de horas del apartado anterior las que efectivamente se utilicen, por quienes corresponda, en las siguientes reuniones y situaciones:
 - a) Las que se utilicen por el comité de empresa en las reuniones con la dirección.
 - b) Las que se utilicen por el comité de empresa en reuniones con la dirección, con ocasión de la negociación del convenio colectivo.
 - c) Las que se utilicen por el comité de empresa en una reunión previa o posterior a cada una de las que se refieren en el apartado b) anterior e igualmente, pero con el límite de una hora para una reunión preparatoria o posterior a cada una de las que se refiere el apartado a) anterior.
 - d) Las que se utilicen por el comité de empresa en asuntos de carácter extraordinario, entendiéndose por tales los expedientes de regulación de jornada o empleo que afecten a la plantilla, así como aquellas otras que de forma importante afecten al colectivo de los trabajadores, previo acuerdo con la dirección de la compañía.
 - e) Las que se utilicen por los miembros del comité de empresa en las comisiones de trabajo que se mencionan en el apartado I competencias, siempre y cuando en las mismas asistan una persona designada por la dirección.
 - f) El tiempo que utilicen el secretario y/o el presidente del comité de empresa, con la dirección, en recibir información o preparar reuniones con la misma.

Queda entendido, como se menciona en el encabezamiento del presente apartado, que las horas exceptuadas serán las que efectivamente se utilicen por los miembros del comité de empresa que intervengan en cada una de las reuniones o situaciones exceptuadas anteriormente, sin que por tanto, el criterio de excepción pueda hacerse extensivo a miembros del comité de empresa no participantes en tales reuniones o situaciones.

Las horas exceptuadas serán retribuidas como horas sindicales.

4. Control de horas: La realización de horas sindicales, tanto de las incluidas en el cómputo de las referidas en el apartado 2, límite de horas, como las referidas en el apartado 3, horas exceptuadas, y salvo razones de urgencia o imposibilidad plenamente justificadas, requerirán un preaviso al jefe inmediato del miembro del comité afectado por la utilización de tales horas. Dicho preaviso, deberá formularse tan pronto como fuera posible y, en todo caso, en la jornada inmediata anterior a la fecha en que esté prevista la utilización de horas sindicales.

El preaviso deberá ser formulado por el comité de empresa o miembros de las comisiones afectadas al Departamento de Personal, quien mediante el impreso que tuviera establecido la empresa, internamente lo comunicará al jefe que corresponda. Cuando la utilización de las horas sindicales hubiera de producirse fuera del recinto de la fábrica, el interesado cumplimentará el impreso establecido por la empresa para las salidas de fuera del recinto, dejando constancia del motivo de la ausencia. Asimismo, en el plazo máximo de dos jornadas laborales, deberá entregar en el Departamento de Personal el justificante que acredite la causa alegada para ausentarse del recinto de fábrica.

El justificante deberá ser expedido por la autoridad o persona convocante de la reunión o gestión que haya dado motivo para la ausencia referida, no siendo admisible, en ningún caso, el expedido por delegados sindicales o cargos similares. Con independencia de todo lo anterior, cualquier ausencia del puesto de trabajo deberá quedar registrada por el interesado en la ficha de control que al efecto tenga establecida la empresa.
5. Cómputo de horas en el trabajo a turno: Cuando tenga lugar una reunión o gestión sindical en jornada de mañana y a ella asistan miembros del comité de empresa

que trabajasen en los turnos de 14 a 22 horas o de 22 a 6 de la mañana, se procederá de la siguiente forma:

- a) Para el turno de 14 a 22, se reducirá la jornada del día correspondiente en el número de horas invertidas en la reunión. Estas mismas horas se contabilizarán, salvo que estuviesen exceptuadas, con cargo a la utilización de horas del interesado.
- b) Para el turno de 22 a 6 de la mañana, el interesado podrá no acudir a su turno de trabajo, en la fecha inmediata, anterior o posterior a la reunión, efectuándose el cargo a su utilización de horas, salvo que estuvieran exceptuadas, por el total de las de la jornada, aun cuando la reunión hubiera tenido una duración inferior.

III. Servicio de comedor: Podrán utilizar el servicio de comedor de la empresa los miembros del comité de empresa en los que concurriesen las siguientes situaciones:

- 1) Que se hubiera producido una reunión del comité o de las comisiones de trabajo que se relacionan en el apartado I competencias.
- 2) Cuando estén en el turno de tarde el día de la reunión.

En situaciones distintas de las anteriormente previstas, se requerirá la previa autorización de la dirección.

La forma de utilización será la siguiente:

- a) El horario será de 14.30 a 15.10 horas (cuarenta minutos), no debiendo permanecer ninguna persona en el comedor después de las 15.10 horas.
- b) En cada convocatoria oficial, que debe ser entregada el día anterior en el departamento de personal, se hará constar el número de personas que harán uso del comedor al día siguiente.
- c) Cada persona que utilice el comedor fichará en el reloj de dicho servicio.

IV. Derechos y garantías: Los miembros del comité de empresa, tendrán en el desarrollo de sus funciones, los derechos y garantías que en cada momento les reconozca la legislación.

En todo caso, la imposición de sanciones a sus miembros, por razón de faltas graves o muy graves, requerirá la apertura de un expediente contradictorio en el que habrá de oírse al interesado. El comité de empresa designará a uno de sus miembros a efectos de que reciba copia de las actuaciones escritas del expediente y pueda estar presente en las de carácter oral. La información así obtenida, en ningún caso podrá ser utilizada fuera del seno del comité de empresa.

Con independencia de lo anterior, la dirección oír al comité de empresa en todas las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, que se impongan a cualquiera de sus miembros.

Art. 60. *Asamblea de trabajadores.*—La dirección de la compañía cumplirá la normativa legal que en cada momento esté vigente.

Facilitará la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los locales de la factoría, siempre que ello sea posible en razón del espacio disponible.

En el transcurso de la jornada laboral podrán celebrarse asambleas con una duración total máxima, entre todas ellas, de dos horas, con ocasión de la negociación del convenio colectivo.

La convocatoria, desarrollo y votación, si hubiera lugar, se regirá en todo caso por lo que disponga la legislación vigente.

Art. 61. *Secciones sindicales de empresa.*—I. Principios generales: La empresa reconoce a las secciones sindicales los derechos, obligaciones, competencias y garantías que se establecen en el presente artículo y en lo no previsto en el mismo, según lo que establezca la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El reconocimiento de una sección sindical supondrá el que esta pueda ejercer los derechos de afiliación, recaudación de cuotas, propaganda laboral y sindical, y reunión, previa notificación a la empresa, todo ello fuera de la jornada laboral y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En cuanto a la recaudación de cuotas, se podrá hacer por nómina, previa solicitud personal del afiliado que en ello estuviera interesado. La solicitud deberá ser dirigida por escrito duplicado a la sección sindical correspondiente, que entregará una de dichas copias al Departamento de Personal a efectos de que en la nómina se efectúe el descuento oportuno. Las altas y bajas que pudieran producirse por este concepto, solo serán revisadas por la

compañía por meses naturales. Las cuotas recaudadas por dicho procedimiento se entregarán por la empresa al representante de la sección sindical que corresponda.

Las secciones sindicales que estén representadas en el comité de empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, mobiliario suficiente y teléfono exterior, para el desarrollo de sus actividades. Estas secciones sindicales tendrán asimismo derecho a los tablones de anuncios de que ya disponen en la actualidad, para que en ellos se coloquen los avisos o propaganda correspondiente. Dado que la empresa facilitará los tablones que razonablemente sean necesarios, y en lugares con un adecuado acceso, toda propaganda escrita que se realice fuera de los mismos, será suprimida inmediatamente.

II. Delegados sindicales: Para llevar a cabo el ejercicio de los citados derechos y asumir las responsabilidades a que en su caso hubiera lugar, cada sección sindical nombrará personas determinadas que ostenten el cargo de delegados sindicales.

Los delegados sindicales correspondientes a cada sección sindical, lo serán en el número siguiente:

- CC OO: 4 delegados.
- UGT: 4 delegados.
- CSIF: 2 delegados.

La citada distribución en el número de delegados (4, 4 y 2) se mantendrá vigente durante el presente período sindical, es decir, hasta tanto se celebren nuevas elecciones sindicales, con carácter nacional.

A efectos de reconocimiento de la cualidad de delegados, la empresa aceptará la documentación justificativa que le faciliten las correspondientes secciones sindicales, a salvo de las comprobaciones que pueda llevar a cabo.

Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la empresa y preferentemente miembros del comité de empresa.

En el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo para los miembros del comité de empresa, salvo en lo que se refiere a la utilización de horas sindicales que se regirán por lo dispuesto expresamente en este artículo.

Serán funciones de los delegados sindicales:

- Representar y defender los intereses del sindicato y de sus afiliados, ante la empresa.
- Asistir a las reuniones del propio comité de empresa y del comité de seguridad y salud, con voz pero sin voto, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de dichos órganos.
- Asistir a las reuniones informativas que la dirección de la empresa tenga con el comité de empresa, así como a las de naturaleza extraordinaria sobre problemas de carácter colectivo (ej.: regulaciones de jornada, empleo, etcétera). La negociación del convenio colectivo no se entenderá como problema de carácter colectivo.
- Ser oídos por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- Con carácter general, ser informados y oídos por la dirección de la empresa en cuantas materias deban ser informados y oídos los miembros del comité de empresa.

Los delegados sindicales, con respecto a la información y documentación que recibiesen, estarán obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda y, en concreto, cuando fuese calificada de confidencial por la dirección de la empresa.

III. Horas sindicales: En cuanto a las horas sindicales que puedan utilizar los delegados sindicales, se establece lo siguiente:

1. Concepto: Son horas sindicales aquellas que necesiten utilizar los delegados sindicales como representantes de las secciones sindicales, en el ejercicio de las funciones que tiene conferidas, ya sea dentro o fuera del recinto de fábrica.
Con carácter excepcional y previo acuerdo entre las secciones sindicales y la dirección de la empresa, las referidas horas sindicales podrán ser utilizadas por miembros de la ejecutiva sindical que no sean delegados sindicales. Dichas horas serán deducidas en todo caso del crédito por horas que corresponda a los delegados sindicales y nunca conferirán la condición de delegados sindicales, ni, por tanto, otorgarán garantía legal alguna, a las personas que las utilicen.

Las horas sindicales serán retribuidas, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en este convenio.

2. Límite de horas: Cada delegado sindical dispondrá, como máximo, de cuarenta horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas.
3. Horas exceptuadas: No se incluirán en el límite de horas del apartado anterior las horas que los delegados sindicales utilicen en reuniones o convocatorias acordadas con la dirección de la empresa.

Las horas exceptuadas serán retribuidas como horas sindicales.

4. Actividades extraordinarias: Por acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá facilitar la asistencia de los miembros del órgano de dirección de las distintas secciones sindicales a cursillos, congresos o actividades de carácter extraordinario que celebren las centrales respectivas, en todo caso solicitándolo con la suficiente antelación para que se puedan adoptar las medidas adecuadas.
5. Control de horas: La realización de horas sindicales, tanto de las incluidas en el cómputo de las referidas en el apartado 2, límite de horas, como las referidas en el apartado 3, horas exceptuadas, y salvo razones de urgencia o imposibilidad plenamente justificadas, requerirán un preaviso al jefe inmediato del delegado sindical afectado por la utilización de tales horas. Dicho preaviso, deberá formularse tan pronto como fuera posible y, en todo caso, en la jornada inmediata anterior a la fecha en que esté prevista la utilización de horas sindicales.

El preaviso deberá ser formulado por el delegado o sección sindical afectada al Departamento de Personal, quien mediante el impreso que tuviera establecido la empresa, internamente lo comunicará al jefe que corresponda.

Cuando la utilización de las horas sindicales hubiera de producirse fuera del recinto de la fábrica, el interesado cumplimentará el impreso establecido por la empresa para las salidas de fuera del recinto, dejando constancia del motivo de la ausencia. Asimismo, en el plazo máximo de dos jornadas laborales deberán entregar en el Departamento de Personal el justificante que acredite la causa alegada para ausentarse del recinto de fábrica.

El justificante deberá ser expedido por la autoridad o persona convocante de la reunión o gestión que haya dado motivo para la ausencia referida, no siendo admisible, en ningún caso, el expedido por delegados sindicales o cargos similares. Con independencia de todo lo anterior, cualquier ausencia del puesto de trabajo deberá quedar registrada por el interesado en la ficha de control que al efecto tenga establecida la empresa.

6. Cómputo de horas en el trabajo a turno: Cuando en jornada de mañana tenga lugar una reunión o gestión de los delegados sindicales que trabajasen en los turnos de 14.00 a 22.00 horas o de 22.00 a 06.00 de la mañana, se procederá de la siguiente forma:
 - a) Para el turno de 14.00 a 22.00, se reducirá la jornada del día correspondiente en el número de horas invertidas en la reunión. Estas mismas horas se contabilizarán, salvo que estuviesen exceptuadas, con cargo a la utilización de horas del interesado.
 - b) Para el turno de 22.00 a 06.00 de la mañana, el interesado podrá no acudir a su turno de trabajo, en la fecha inmediata, anterior o posterior a la reunión, efectuándose el cargo a su utilización de horas, salvo que estuvieran exceptuadas, por el total de las de la jornada, aun cuando la reunión hubiera tenido una duración inferior.

IV. Servicio de comedor: Podrán utilizar el servicio de comedor los delegados sindicales en los que concurriesen las siguientes situaciones:

- 1.º Que se hubiera producido una reunión de dichos delegados con el comité de empresa, comité de seguridad y salud, la dirección o las secciones sindicales.
- 2.º Cuando están en el turno de tarde el día de la reunión.

En situaciones distintas de las anteriormente previstas, se requerirá la previa autorización de la dirección.

La forma de utilización será la siguiente:

- a) El horario será de 14.30 a 15.10 horas (cuarenta minutos) no debiendo permanecer ninguna persona en el comedor después de las 15.10 horas.

- b) En cada convocatoria oficial, que debe ser entregada el día anterior en el departamento de personal, se hará constar el número de personas que harán uso del comedor al día siguiente.
- c) Cada persona que utilice el comedor fichará en el reloj de dicho servicio.

V. Cargos sindicales: La empresa reconoce el derecho del secretario de la unión local, de los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de los sindicatos establecidos en la empresa, a asistir y tener acceso al centro de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección de la empresa y sin que el ejercicio de tal derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 62. *Comisión mixta de vigilancia.*—En un plazo de diez días después de la aprobación del convenio, se creará una comisión mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la empresa y cuatro productores designados por el comité de empresa de entre sus miembros.

Los cuatro vocales de la comisión mixta nombrados por el comité de empresa, se nombrarán en proporción al número de miembros de los distintos colegios electorales que estén representados en dicho comité. En la actualidad, dada la proporción de operarios y empleados de la plantilla, corresponderán tres puestos a los operarios y uno a los empleados. Todos los vocales, tanto los nombrados por la empresa, como los del comité de empresa, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la comisión deliberadora de este convenio.

La sustitución de cualquiera de los vocales de la comisión mixta será acordada por la empresa o el comité de empresa, según proceda en cada caso.

El cometido de la comisión mixta consistirá en informar a la dirección y al comité sobre la interpretación de las cláusulas, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

La comisión mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Serán citados sus componentes, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas. El acta de la reunión con los votos particulares que en cada caso proceda, se hará llegar al comité de empresa y a la dirección, la que resolverá lo procedente en el plazo de un mes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Pago de domingos y días no hábiles.—La introducción del cambio en el sistema de pago de domingos y días no hábiles para el personal operario según se expone en el artículo 34 y que se introdujo en el convenio colectivo de 1980, produce un determinado aumento, en términos relativos, de la importancia o peso de las gratificaciones extraordinarias respecto de las demás retribuciones, tanto en el caso de personal horario como en el del incentivo, si bien para este último, solo en situaciones extremas de muy baja cobertura incentiva.

Con el fin de paliar en lo posible el efecto inicial de dicho cambio, se conviene adelantar en los pagos mensuales, determinado importe de los que correspondería percibir por gratificaciones extraordinarias. Dichos importes son, para el personal horario los que figuran en la tabla del Anexo número 15.

El presente sistema será aplicado con carácter general al personal horario, salvo que cada trabajador interesado solicite a la empresa la no aplicación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Reglamento de Régimen Interior.—Ambas partes declaran su expresa voluntad de mantener las reuniones necesarias a efectos de estudiar conjuntamente un Reglamento de Régimen Interior o normas internas que contribuyan a aclarar y definir el contenido obligatorio de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, adaptándolas al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación. Las reuniones se mantendrán sobre un proyecto elaborado inicialmente por la dirección.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Formación.—La empresa programará y llevará a cabo cursos de formación relacionados con las áreas de trabajo de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) La dirección de la empresa durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015 ofrecerá cursos formativos del idioma inglés y de conocimientos informáticos para los trabajadores de JDISA. Estos cursos serán voluntarios, se realizarán fuera de las horas de trabajo y no tendrán retribución alguna para los trabajadores.
Ampliar la oferta para que el trabajador pueda elegir un curso de entre cuatro. Mínimo cursos ofertados será de tres. Con un máximo total de horas de cuarenta pagadas con valor hora de formación.
- b) Para el año 2012 y sucesivos, la dirección y el comité de empresa harán un proyecto de Plan General de Formación en la empresa que integre los cursos de oferta abierta en el plan de formación propio de la empresa y que tenga por objetivo el que la formación en la empresa sea mejor, más amplia y que llegue cada vez a un número mayor de trabajadores. La comisión de formación será la encargada de determinar los trabajadores, entre los que los hubieran solicitado, que puedan hacer los cursos de oferta abierta que se integren en el plan general de formación.
Desarrollar un plan de formación y especialización para todos los operarios durante la vigencia del convenio.
- c) El comité de empresa a través de su comisión de formación podrá establecer contactos y hacer propuestas con la FTFE a efectos de que se pueda llevar a cabo la realización de cursos de formación. La empresa facilitará los locales para la realización de los mismos.

Dentro de los límites presupuestarios y normas anteriormente acordadas, podrán asistir a los cursos de formación los trabajadores que lo soliciten, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cuando a juicio de la empresa el curso esté relacionado con la capacitación del trabajador para su puesto de trabajo actual, la asistencia al curso tendrá lugar durante el horario de trabajo y será retribuida de la siguiente forma:
 - Empleados: Sin sufrir merma en su retribución mensual ordinaria.
 - Operarios horarios: Con el valor hora correspondiente a su categoría interna JD.
 - Operarios incentivos: Si en el momento de la asistencia al curso el operario está trabajando sin el incentivo que normalmente correspondiese a su trabajo, se le abonará la cantidad fija establecida en el artículo 32.B del convenio colectivo. En caso de que el trabajador que asiste al curso haya sido sacado de su asignación regular de trabajo, cuando su trabajo esté disponible, programado y pueda ser ejecutado, recibirán un pago igual a su promedio de ganancias por hora de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.A del convenio colectivo.
- Cuando a juicio de la empresa el curso no esté relacionado con la capacitación del trabajador para su puesto de trabajo actual, el interesado solo podrá asistir al mismo fuera de su jornada laboral y percibirán en el año 2012 la siguiente retribución:
 - Empleados: 17,56 euros.
 - Operarios: 11,70 euros.

La empresa facilitará el cambio de turnos de trabajo para que los interesados puedan asistir al curso, siempre que ello no perjudique el normal desarrollo de la producción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Pantallas de datos.—La jornada laboral de los empleados que trabajen de forma continuada con pantallas de datos se interrumpirá cada dos o menos horas, por disposición del jefe del empleado, a efecto de que este realice otros trabajos administrativos que como mínimo deberán tener una duración de media hora.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Transporte Sector III.—La empresa declara la complejidad de resolver el problema de transporte del Sector III, debido a la posibilidad de que se den agravios comparativos con otros grupos de trabajadores.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente convenio, se mantendrán las siguientes condiciones:

- No establecer una línea de autocares específica para el Sector III.
- Mantener la modificación de la ruta de Parla, que se adoptó en 1991, estrictamente en lo que fuera necesario para recoger el personal del Sector III.
- No se reconocerá ningún derecho a las personas del Sector III que pudieran quedar en exceso sobre la capacidad de la ruta modificada a que se refiere el punto anterior.
- La referida modificación de rutas no podrá crear alteraciones de los principios básicos establecidos en el artículo 50 del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Jubilación obligatoria.—La relación laboral de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará limitada temporalmente en su duración hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años, siempre que no hubiese períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social que imposibilitasen alcanzar el 100 por 100 de la correspondiente pensión de jubilación.

Esta medida queda enmarcada dentro de la política de empleo de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, que tiene como fin la mejora de la estabilidad en el empleo, la contratación indefinida y la transformación de contratos temporales en indefinidos, según contempla el “acuerdo plan de empleo y relevo”, firmado por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el día 19 de noviembre de 2004, ampliado por otro de fecha 5 de septiembre de 2008 y a su vez renovado por el de 6 de julio de 2012 vigente hasta el 31 de diciembre de 2018.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Categorías y clasificaciones.—A partir de la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria para establecer una mesa de trabajo que estudie fórmulas que establezcan un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo y una nueva estructura salarial.

La empresa proporcionará a la comisión paritaria la información relativa al actual sistema de descripción y valoración de puestos de trabajo que sea necesaria para el desarrollo del trabajo encomendado.

Adaptación de los códigos ocupacionales y categorías (incentivo y horario) según estudio de la comisión correspondiente.

- Dentro de los trabajos de la comisión de valoración de puestos de trabajo, una vez concluida la valoración de los colectivos actuales incentivo y horario, se procederá igualmente con el colectivo de empleados, facilitando la descripción de los puestos de trabajo a los representantes de los trabajadores si a dicha fecha no se han entregado las descripciones de puestos de trabajo ya existentes.

Adaptación de los códigos ocupacionales y categorías según estudio de la comisión correspondiente.

La empresa entregará el estudio en la semana del 23 de julio, realizando la negociación a partir de septiembre de 2012 (en un período de nueve meses).

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Uso del comedor en determinadas situaciones especiales.—Con el fin de aliviar los perjuicios que derivan para los operarios de las situaciones que posteriormente se indican, se establece que tendrán derecho a utilizar el comedor de la empresa aquellos operarios que, estando en turno de mañana (6 horas a 14 horas) o en turno de tarde (14 horas a 22 horas) se encontraran en alguna de las siguientes situaciones:

- Haber quedado viudo/a.
- Haber iniciado los trámites legales de separación matrimonial o divorcio.
- Tener hospitalizado al cónyuge o a un familiar por consanguinidad de primer grado.

El tiempo máximo durante el cual el operario podrá utilizar el comedor, por alguna de las situaciones acabadas de referir, será de treinta días naturales continuados, excepto en el caso de hospitalización en que prevalecerá como máximo el número de días que durase esta, si fuera inferior al citado máximo de treinta días naturales.

El período referido computará desde el momento en que tuviera lugar el hecho que motivase la utilización del comedor.

Las situaciones y circunstancias anteriormente referidas deberán ser justificadas por el operario documentalmente.

El horario de utilización del comedor será siempre el inmediato posterior o el inmediato anterior al turno de mañana o al turno de tarde, respectivamente, sin que, lógicamente, se vea alterado el horario laboral de salida o entrada al trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

Medios materiales del comité de empresa.—Siempre y cuando la presencia de miembros del comité de empresa sea requerida para un asunto que afecte a los trabajadores de la empresa, y sean citados legalmente para ello o su presencia necesaria, podrán hacer uso de un coche de la empresa, si este está disponible. En caso contrario, se abonará al miembro del comité de empresa que indicasen los afectados la cantidad que la empresa abone normalmente, en el tipo de desplazamiento realizado, con independencia del número de miembros del comité de empresa que hubieran asistido al acto o citación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA

Turno de noche.—Los operarios que vinieran prestando su trabajo en puesto de trabajo en los cuales existiera turno de noche (22 horas a 6 horas) tendrán derecho a ser excluidos de dicho turno de noche, siempre que se diesen las siguientes condiciones:

1. El operario deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años y solicitar por escrito, a la dirección, su exclusión del turno de noche.
2. La referida solicitud escrita del operario deberá ir acompañada de un informe médico de la Seguridad Social en el que expresamente se justifique la necesidad de que el trabajador no realice el turno de noche.
3. Deberá mediar conformidad del servicio médico de empresa sobre la necesidad de dicha exclusión del turno.
4. La cobertura del puesto de trabajo vacante, por otro operario, deberá quedar garantizada antes de que el operario solicitante de la exclusión sea cambiado de puesto de trabajo. La vacante será cubierta mediante aplicación de los artículos de este convenio relativos a promoción y movilidad interna de operarios.

Una vez que se hubieran cumplido las condiciones anteriores el operario solicitante de la exclusión del turno pasará a la situación de movilidad interna, según este convenio, en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador en dicha situación.

La concesión de exclusión del turno será irreversible, de forma que el trabajador al que se le hubiera concedido, no tendrá derecho alguno a ser incluido nuevamente en el citado turno de noche.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA

Trabajos en el exterior.—Siempre que se esté realizando trabajo en un puesto de trabajo y este se saque para su producción en el exterior, quedando el puesto sin el trabajo que antes realizaba, el gerente del departamento afectado y el gerente de Recursos Humanos darán conjuntamente una explicación a la comisión de operatividad del departamento afectado sobre las razones por las cuales ese trabajo se hubiera trasladado para su realización en el exterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA

Solución extrajudicial de conflictos.—La comisión negociadora del presente convenio colectivo manifiesta su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, suscrito entre CEIM-CEOE de una parte y CC OO y UGT de otra, el 22 de mayo de 1998 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998), modificado por acuerdo posterior de las partes citadas el 29 de julio de 1998 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 17 de septiembre de 1998).

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA

Techado y ampliación del aparcamiento.—La dirección de la empresa se compromete a solicitar un proyecto para acondicionar el aparcamiento con una cubierta. Este proyecto de techar el aparcamiento, será presentado a la oficina europea que estudiará su viabilidad económica y el impacto en el presupuesto de inversiones asignado a JDISA.

Se va a proceder a una ampliación del aparcamiento que dé servicio a todas las necesidades de aparcamiento de vehículos de los trabajadores de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA

Cobertura de seguro.—Cobertura mediante póliza de seguros para trabajadores con responsabilidad profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA

Trabajadores de mantenimiento.—Se establece una retribución adicional por disponibilidad obligatoria prestada por los trabajadores del Departamento de Mantenimiento para los meses en que este se encuentre en situación de reserva de servicios de fin de semana. Se abonará el equivalente a una guardia de pago por mes que esté en situación de reserva.

Se establece que se retribuyan todos los servicios con la categoría real del trabajador. Los porcentajes serán los mismos que los aplicados en la tabla de cobro de trabajo efectivo del acuerdo estratégico de mantenimiento. Estos valores se actualizarán de la misma forma que el artículo 21 del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA

Empleados.—Se incrementará, sin carácter retroactivo, para el 2012 un 5 por 100 el salario más bajo de los grados 3, 4, 5, 6 y 7 de empleados y todos aquellos que queden por debajo de ese nuevo nivel, se igualarán.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA

Delegados sindicales.—A los delegados sindicales de oficina. Cobrar como mínimo en la media salarial de su categoría y antigüedad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA

Absentismo.—Creación de una comisión permanente informativa para revisar situaciones de absentismo anormalmente alto (superar el 5 por 100, o casos frecuentes y repetitivos) y no afectada por situaciones de “no normalidad”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA

Seguridad.—Comité de salud laboral: Trabajo conjunto y definición de un protocolo de actividades, roles y responsabilidades que no se ve alterado por falta de colaboración.

Compromiso por parte de CE de apoyo a cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.

Desarrollar un plan de formación en seguridad específica del puesto de trabajo para todos los trabajadores durante el período de vigencia del convenio.

Implementación del Case Management, siguiendo el procedimiento de “John Deere” para formación y tareas auxiliares, en función del criterio médico e informando al comité de seguridad y salud laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA

Productividad y calidad.—La dirección junto con el comité de empresa analizarán las anomalías en los datos de producción y de los puestos de trabajo para mejorar la productividad y la calidad del proceso y los productos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA PRIMERA

Trabajo en equipo para el colectivo de horarios.—Se realizará un análisis en el seno de la comisión de trabajo en equipo de los grupos de horarios en los que se pueda implementar el trabajo en equipo, siempre asumiendo nuevas tareas y responsabilidades, analizar con fecha anterior a diciembre de 2013.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEGUNDA

Movilidad.—Plan de movilidad. Estudio de necesidades razonables.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA TERCERA

Artículo 19, sistema de movilidad y promoción de empleados.—Ambas partes se reunirán para ver la posibilidad de clarificar este artículo.

ANEXOS

ANEXO N° 1

REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO (ENERO 2012)

	Salario Base	Complemento Plus actividad	Total Retribución Convenio
TÉCNICOS TITULADOS			
Ingenieros	755,20	1.884,92	2.640,12
Peritos	749,37	1.620,66	2.370,03
Ingeniero técnico	749,37	1.620,66	2.370,03
Aparejadores	749,37	1.620,66	2.370,03
Maestro industrial	727,92	1.294,84	2.022,76
Médicos	755,20	1.884,92	2.640,12
A.t.s.	749,37	1.620,66	2.370,03
Graduado social	749,37	1.620,66	2.370,03
Licenciados	755,20	1.884,92	2.640,12
TÉCNICOS DE TALLER			
Jefes de taller	734,69	1.431,43	2.166,12
Maestros de taller 1ª	724,07	1.442,04	2.166,11
Maestros de taller 2ª	722,72	1.443,41	2.166,13
Encargados	717,10	1.449,05	2.166,15
Capataces de espta.	713,35	1.309,46	2.022,81
Capataces de peones	711,66	1.311,10	2.022,76
TÉCNICOS DE OFICINA			
Delineantes proyect.	731,47	1.291,34	2.022,81
Dibujantes	731,47	1.291,34	2.022,81
Delineantes 1ª	722,72	1.194,78	1.917,50
Fotógrafos	722,72	1.194,78	1.917,50
Delineantes 2ª	717,82	1.090,41	1.808,23
Calcadores	711,91	1.096,35	1.808,26
Reproductor planos	708,22	1.099,99	1.808,21
Archivero	717,82	1.090,41	1.808,23
Auxiliares	711,91	1.096,35	1.808,26
TÉCNICOS DE LABORATORIO			
Jefe de laboratorio	737,57	1.740,78	2.478,35
Jefe de sección	729,28	1.293,52	2.022,80
Analista de 1ª	721,06	1.196,48	1.917,54
Analista de 2ª	715,01	1.202,49	1.917,50
Auxiliar	711,91	1.096,35	1.808,26
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO			
Jefe de sección 1ª	737,57	1.285,20	2.022,77
Jefe de sección 2ª	729,28	1.293,52	2.022,80
Técnico o.c.t. 1ª	721,06	1.196,48	1.917,54
Técnico o.c.t. 2ª	715,01	1.093,22	1.808,23
Auxiliar	711,91	1.096,35	1.808,26
ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1ª	735,24	1.430,91	2.166,15
Jefe de 2ª	729,91	1.292,89	2.022,80
Oficiales de 1ª	722,72	1.194,78	1.917,50
Oficiales de 2ª	717,82	1.090,41	1.808,23
Auxiliares	711,91	1.089,73	1.801,64
Viajantes	722,72	1.194,78	1.917,50
SUBALTERNOS			
Listeros	715,01	1.086,62	1.801,63
Almaceneros	711,66	1.096,52	1.808,18
Chóferes Turismos	714,28	1.093,93	1.808,21
Chóferes de Camión	715,41	1.092,79	1.808,20

	Salario Base	Complemento Plus actividad	Total Retribución Convenio
Vigilantes Jurados	709,00	1.092,66	1.801,66
Vigilantes	708,69	1.092,99	1.801,68
Ordenanzas	708,22	1.093,39	1.801,61
Porteros	708,22	1.093,39	1.801,61
Cabo de Guardas	714,09	1.087,57	1.801,66
Conserjes	712,84	1.088,82	1.801,66
Cocinero Principal	715,03	1.307,76	2.022,79
Cocinero Auxiliar	709,00	1.099,25	1.808,25
Telefonistas	709,00	1.099,25	1.808,25

Nota:

Las categorías laborales anteriormente referenciadas son las que estuvieron establecidas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

ANEXO N° 2

SALARIO BASE DEL PERSONAL OPERARIO (ENERO 2012)

	EUROS / HORA	EUROS / DÍA
Oficial 1ª	2,98	23,83
Oficial 2ª	2,98	23,77
Oficial 3ª	2,95	23,68
Especialistas	2,95	23,68
Mozo especialista alm.	2,95	23,68
Peón	2,94	23,62

Nota:

Las categorías laborales anteriormente referenciadas son las que estuvieron establecidas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

ANEXO N° 3

OPERARIOS INCENTIVOS (ENERO 2012)

Categorías Internas JD	Valor Ocupacional Euros / Hora
1	9,50
2	9,77
3	9,98
4	10,13
5	10,40
6	10,74
7	11,06

ANEXO N° 4

OPERARIOS HORARIOS (ENERO 2012)

Categorías internas JD	Euros / Mínimo	Euros / Máximo
1	9,64	10,89
2	9,79	11,13
3	10,02	11,37
4	10,18	11,61
5	10,42	11,92
6	10,74	12,28
7	11,06	12,67
8	11,37	13,48
9	11,77	14,47
10	12,16	15,35

ANEXO N° 5

OPERARIOS VALOR CORRESPONDIENTE A COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
(ENERO 2012)

Categorías Internas JD	Valor total Euros	
	Hora	Noche
1	2,68	21,44
2	2,80	22,40
3	2,94	23,52
4	3,07	24,56
5	3,21	25,68
6	3,34	26,72
7	3,47	27,76
8	3,59	28,72
9	3,75	30,00
10	3,89	31,12

ANEXO N° 6

OPERARIOS HORARIOS

TABLA DE PROGRESIÓN AUTOMÁTICA Y VALORACIÓN POR MÉRITOS (ENERO 2012)

Categorías Internas JD	Progresión automática después de:				Entre 85 y 89 Puntos		Entre 90 y 94 Puntos		Entre 95 y 100 Puntos		Valoración por méritos:	
	Mínimo	3 Meses	6 Meses	12 meses	A	B	A	B	A	B	Entre 95 y 100 Puntos	Entre 95 y 100 Puntos
1	9,64	9,88	10,11	10,38	10,65		10,89					
2	9,79	10,06	10,35	10,60	10,85		11,13					
3	10,02	10,30	10,57	10,84	11,12		11,37					
4	10,18	10,45	10,75	11,04	11,33		11,61					
5	10,42	10,73	11,02	11,33	11,62		11,92					
6	10,74	11,04	11,35	11,64	11,99		12,28					
7	11,06	11,37	11,73	12,05	12,35		12,67					
8	11,37	11,75	12,07	12,39	12,72	13,05	13,05	13,05	13,05	13,05	13,48	13,48
9	11,77	12,10	12,47	12,80	13,13	13,48	13,48	13,48	13,48	13,48	14,47	14,47
9-Nivel-1			12,65	13,00	13,34	13,69	13,69	13,69	13,69	13,69	14,69	14,69
9-Nivel-2			12,83	13,20	13,54	13,90	13,90	13,90	13,90	13,90	14,91	14,91
9-Nivel-3			13,03	13,38	13,74	14,09	14,09	14,09	14,09	14,09	15,13	15,13
9-Nivel-4			13,23	13,59	13,96	14,31	14,31	14,31	14,31	14,31	15,35	15,35
10	12,16	12,51	12,87	13,23	13,60	13,95	13,95	13,95	13,95	13,95	15,35	15,35
10-Nivel-1			13,07	13,43	13,79	14,15	14,15	14,15	14,15	14,15	15,59	15,59
10-Nivel-2			13,28	13,62	14,01	14,36	14,36	14,36	14,36	14,36	15,83	15,83
10-Nivel-3			13,47	13,82	14,23	14,57	14,57	14,57	14,57	14,57	16,06	16,06
10-Nivel-4			13,68	14,03	14,43	14,79	14,79	14,79	14,79	14,79	16,30	16,30

ANEXO N° 7

RECARGO HORAS EXTRAORDINARIAS OPERARIOS ENERO 2012

Categorías InternasJD	Recargo Euros / Hora
1	12,95
2	13,22
3	13,50
4	13,77
5	14,13
6	14,53
7	14,98
8	15,90
9	17,03
10	18,03

ANEXO N° 8

TABLAS DE MULTIPLICACIONES

Suma W.A.F.	Multipl. ()	Suma W.A.F.	Multipl. ()	Suma W.A.F.	Multipl. ()
.01	1.09	.40	.63	.79	.22
.02	1.08	.41	.62	.80	.21
.03	1.07	.42	.61	.81	.21
.04	1.06	.43	.60	.82	.20
.05	1.04	.44	.58	.83	.19
.06	1.03	.45	.57	.84	.18
.07	1.02	.46	.56	.85	.17
.08	1.01	.47	.55	.86	.16
.09	1.00	.48	.54	.87	.16
.10	.98	.49	.53	.88	.15
.11	.97	.50	.52	.89	.14
.12	.96	.51	.51	.90	.13
.13	.95	.52	.49	.91	.12
.14	.93	.53	.48	.92	.12
.15	.92	.54	.47	.93	.11
.16	.91	.55	.46	.94	.10
.17	.90	.56	.45	.95	.10
.18	.89	.57	.44	.96	.09
.19	.88	.58	.43	.97	.08
.20	.86	.59	.42	.98	.08
.21	.85	.60	.41	.99	.07
.22	.84	.61	.40	1.00	.07
.23	.83	.62	.39	1.01	.06
.24	.82	.63	.38	1.02	.06
.25	.81	.64	.37	1.03	.05
.26	.80	.65	.36	1.04	.05
.27	.78	.66	.35	1.05	.04
.28	.77	.67	.34	1.06	.04
.29	.76	.68	.33	1.07	.03
.30	.75	.69	.32	1.08	.03
.31	.74	.70	.31	1.09	.02
.32	.72	.71	.30	1.10	.02
.33	.71	.72	.29	1.11	.02
.34	.70	.73	.28	1.12	.01
.35	.69	.74	.27	1.13	.01
.36	.68	.75	.26	1.14	.01

Suma W.A.F.	Multipl. ()	Suma W.A.F.	Multipl. ()	Suma W.A.F.	Multipl. ()
.37	.67	.76	.25	1.15 o 0 más	
.38	.66	.77	.24		
.39	.64	.78	.23		

() Este factor multiplicado por el número de horas que el operador atiende esta combinación particular de operaciones, es pagado al valor ocupacional de la categoría apropiada.

NOTA: Esta tabla no se aplica cuando todas las operaciones en la batería están en interrupción.

ANEXO N° 9

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL HORARIO

CÓDIGO OCUPAC.	CAT. INTERNA J.D.I. TÍTULO	OCUPACIONAL
A-20	4	Muestrador
H-1	5	Operario de tratamientos térmicos
K-14	6	Reparador de conjuntos
K-15	5	Reparador de conjuntos
L-5	5	Pintor de pistola-acabado
L-7	3	Pintor
L-8	4	Pintor de retoques
M-25	2	Aplicador capa protectora
M-30	4	Recuperador de piezas de producción
P-1	5	Comprobador de embarque y almacenamiento
P-2	4	Operario almacén repuestos
P-21	7	Mecánico
P-22	4	Mecánico
Q-1	7	Operador o mantenedor control de energía
Q-2	5	Operario cuarto calderas
R-5	9	Operario de mantenimiento de máquinas
R-6	5	Operario de mantenimiento de máquinas
R-9	7	Operario reparación y mantenim. Edificios
R-10	5	Operario reparación y mantenim. Edificios
R-15	7	Reparaciones mecánicas (vehículos indust.)
R-17	4	Operario lubricación y servicio baterías
R-19	4	Engrasador
R-20	9	Electricista
R-21	6	Electricista
R-24	2	Reemplazador de lámparas eléctricas
R-25	8	Soldador combinado
R-37	8	Operario de mantenimiento de fontanería
R-41	5	Pintor de mantenimiento
R-45	6	Albañil
R-46	5	Reparador de hornos
R-90	3	Operario ayudante de mantenimiento
T-1	10	Preparador de Utillaje
T-4	8	Reparador de Instrumentos
T-5	10	Inspector de Utillaje
T-9	8	Reparador de utillaje y matrices
T-10	8	Ajustador y operador de máquinas
T-11	4	Ajustador y operador de máquinas
T-15	9	Operario de punteadora
T-20	7	Afilador
T-21	5	Afilador
T-25	6	Inspector de cuarto de herramientas
T-51	5	Operario de mantenimiento de matrices y plantillas
U-1	6	Verificador
U-10	7	Verificador de piezas fundición y forja

CÓDIGO OCUPAC.	CAT. INTERNA J.D.I.	TÍTULO OCUPACIONAL
U-12	7	Inspector investigación especial
V-1	4	Conductor
V-2	3	Conductor de vehículos industriales
V-7	4	Operario de equipos industriales
V-8	3	Conductor tractores para serv. Generales
V-15	3	Operario de almacén de aceros
V-17	2	Manipulador de materiales
W-2	4	Almacén y embarque de productos terminados
W-8	3	Expedidor de repuestos
W-10	3	Receptor de materias primas
W-11	3	Operario de cuarto de herramientas
W-50	3	Armador de cajones y embalajes
W-54	3	Montador y reparador de bandejas
W-61	5	Desmontador y embalador tractores exportación
X-1	9	Mecánico
X-7	8	Mecánico
X-8	6	Mecánico
X-14	8	Operario pruebas dinamométricas
X-20	9	Trazador de piezas
X-40	9	Trazador de piezas para prototipos
X-45	8	Soldador de prototipos
X-51	3	Almacenero
Z-1	1	Peón
Z-4	2	Operario servicio refrigerante de máquinas
Z-14	3	Operario de control de producción
Z-20	1	Ordenanza
Z-24	2	Jardinero
Z-30	4	Preparador de equipos productivos
Z-31	9	Preparador general de métodos
Z-32	8	Preparador general de máquinas
Z-53	1	Operario de cocina y comedor
Z-97	3	Control y tratamiento de aguas.
Z-812	6	Controlador y mantenedor de inst. Varias

ANEXO N° 10

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL INCENTIVO

CÓDIGO OCUPAC.	CAT. INTERNA J.D.I.	TÍTULO OCUPACIONAL
B-41	2	Rebador amolador, oper máquina esmerilar
D-1	7	Operario de torno automático
D-2	4	Operario de cortadura automática
D-10	3	Operario máquina roscadora
D-12	6	Operario de máquina de taladrar
D-13	5	Operario de máquina de taladrar
D-14	4	Operario de máquina de taladrar
D-15	3	Operario de máquina de taladrar
D-17	6	Operario de torno semi-automático
D-18	5	Operario de torno semi-automático
D-23	5	Fresador
D-24	4	Fresador
D-26	3	Operario de fresadora manual
D-27	4	Operario de fresadora roscada o talladora
D-29	4	Operario de afeitadora de engranajes
D-30	5	Operario de talladora de engranajes
D-31	4	Operario de brochadora

CÓDIGO OCUPAC.	CAT. INTERNA J.D.I.	TÍTULO OCUPACIONAL
D-40	6	Oper. Rectificad. Cilíndrica o sin centros
D-41	5	Oper. Rectificad. Cilíndrica o sin centros
D-42	5	Rectificador de superficies
D-43	4	Rectificador de superficies
D-48	3	Operario de sierra
D-50	6	Operario de taladro radial
D-51	5	Operario de taladro radial
D-73	4	Operario máquina redondear o chafanar dientes de engranajes
D-74	3	Acabado de engranajes
D-79	6	Operario de mandrinadora de precisión
D-80	5	Operario de mandrinadora de precisión
D-81	7	Operario de Centro de Mecanizado y Máquina Herramientas por Control Numérico.
D-82	6	Operario de Centro de Mecanizado y Máquina Herramientas por Control Numérico.
D-83	5	Operario de Centro de Mecanizado y Máquina Herramientas por Control Numérico.
D-84	4	Operario de Centro de Mecanizado y Máquina Herramientas por Control Numérico.
F-2	5	Soldador de arco eléctrico
F-4	5	Soldador de oxiacetilénica y con latón
F-15	4	Operario soldadura por punto
F-16	3	Operario soldadura por punto
H-1	5	Operario de tratamientos térmicos
K-8	5	Montador
K-9	4	Montador
K-10	3	Montador
K-11	2	Montador
K-18	5	Operario prueba de transmisión
L-5	5	Pintor de pistola-acabado
L-7	3	Pintor
L-8	4	Pintor de retoques
L-20	2	Limpiador o transportador de piezas (En pintura)
M-2	5	Equilibrador
M-5	5	Prensa de enderezar
M-17	3	Pulidor
M-20	2	Limpiador de piezas
M-24	3	Operario equipo de tratamiento superficial
M-26	2	Trabajos varios
M-31	3	Probador de piezas (aire, agua o aceite)
M-44	3	Operario de chorro de arena
W-50	3	Armador de cajones y embalajes
Z-40	4	Prueba de componentes hidráulicos

ANEXO N° 11

John Deere Iberica, S.A. - Calendario Laboral Año 2012

Enero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Días de trabajo: 21

Febrero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

Días de trabajo: 21

Marzo						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Días de trabajo: 21

Abril						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Días de trabajo: 17

Mayo						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Días de trabajo: 20

Junio						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Días de trabajo: 21

Julio						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Días de trabajo: 22

Agosto						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Días de trabajo: 2

Septiembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Días de trabajo: 20

Octubre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Días de trabajo: 22

Noviembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Días de trabajo: 20

Diciembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Días de trabajo: 13

Fiestas Nacionales y Domingos

Fiesta de la Comunidad

Sábados

Días inhábiles

Fiestas Locales

Vacaciones

Reducción Jornada Industrial=

15

ANEXO N° 12

**CUADRO HORARIO DE JOHN DEERE IBÉRICA, S.A.
DURANTE EL PERIODO DEL 1 DE ENERO DE 2012 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015**

- A) Horarios generales de lunes a viernes:
1. De 8 horas a 16 horas 40 minutos con una interrupción de 40 minutos para la comida.
 2. De 6 horas a 14 horas
 3. De 14 horas a 22 horas
 4. De 22 horas a 6 horas
 5. De 7 horas a 15 horas
- B) Horarios especiales de lunes a viernes:
1. Cocina y Comedor: De 9 horas a 15 horas y de 15 horas 40 minutos a 17 horas 40 minutos.
 2. Terminal del teleproceso: de 24 a 8 horas.
- C) Horarios especiales en días no laborables:
- Tratamientos Térmicos y Mantenimiento.
- De 6 horas a 14 horas
De 14 horas a 22 horas
De 22 horas a 6 horas
- D) Horario jornada especial 4º - 5º turno:
- De 6 horas a 18 horas
De 18 horas a 6 horas

ANEXO N° 13

RELACIÓN DE CLASIFICACIONES DE PERSONAL HORARIO

Número Antig. Clasific. Ocupac.	Cód. Interna JDI	Categoría	Título ocupacional
3	T-1	10	Preparador de Utillaje
4	T-5	10	Inspector de Utillaje
9	R-20	9	Reparador Eléctrico
9-A	R-20	9	Controlador funcionamiento horno continuo.
11	T-15	9	Operarios de punteadora
12	X-1	9	Mecánico
13	X-20	9	Trazador de piezas
14	X-40	9	Trazador piezas para prototipos
20	R-5	9	Mantenimiento de máquinas
20-A	R-6	5	Mantenimiento de máquinas
26	Z-32	8	Preparador general de máquinas
27	Z-31	9	Preparador general de métodos
38	Q-1	7	Operario mantenimiento de energía
41	R-25	8	Soldador combinado
42	R-37	8	Operario mantenimiento fontanería
45	T-9	8	Preparar utillaje y matrices
46	T-4	8	Reparador Instrumentos
47	T-10	8	Ajustador y operador de máquinas
49	U-10	7	Verificador piezas fundición y forja
50	U-12	7	Inspector investigación especial
51	X-7	8	Mecánico
63	K-14	6	Reparador conjuntos
63-A	K-15	5	Reparador de conjuntos
64	R-9	7	Operario reparación y mantenimiento edificios

Número Antig. Clasific. Ocupac.	Cód. Interna JDI	Categoría	Título ocupacional
64-A	R-10	5	Oper. Repar. Y mantenim. Edificios
67	R-21	6	Electricista
69	R-45	6	Albañil
71	T-20	7	Afilador
72	T-25	6	Inspector cuarto herramientas
73	T-51	5	Mantenimiento matrices y plantillas.
75	U-1	6	Verificador
92	H-1	5	Operario de tratamientos térmicos
97	L-5	5	Pintor de pistola-acabado
99	Q-2	5	Operario cuarto calderas
101	R-41	5	Pintor de mantenimiento
103	R-46	5	Reparador de hornos
114	X-8	6	Mecánico
119	A-20	4	Operador de muestreo
120	Z-812	6	Controlador y mantenedor de inst. varias
161	W-2	4	Almacén y embarque productos terminados
167	Z-97	3	Control y tratamiento de aguas
170	Z-30	4	Preparador equipos productivos
201	L-7	3	Pintor
201-A	L-8	4	Pintor de retoques
205	R-17	4	Operario lubricación y serv. baterías
208	T-21	5	Operario de Afiladora
209	V-1	4	Conductor
210	V-2	3	Conductor de vehículos industriales
213	W-50	3	Embalaje conj. exportación
215	W-8	3	Expedidor repuestos
219	W-54	3	Montador reparador bandejas
220	V-15	3	Operario almacén aceros
222	W-10	3	Receptor de materias primas
223	W-11	3	Operario cuarto herramientas
229	X-51	3	Almacenero
268	V-17	2	Manipulador de materiales
273	R-19	4	Engrasador
274	R-24	2	Reemplazador de lámparas eléctricas
275	R-90	3	Operario Ayudante de mantenimiento
285	V-8	3	Conductor tractor servicios generales
289	Z-24	2	Jardinero
290	Z-4	2	Operario servicio refrigerante máquina.
311	Z-1	1	Peón
313	Z-20	1	Ordenanza
313-A	Z-53	1	Operario de Cocina y Comedor
1.001	P-1	5	Comprobador embarque y almacenamiento
1.002	P-2	4	Operario Almacén de Repuestos
1.021	P-21	7	Mecánico
1.022	P-22	4	Mecánico

ANEXO Nº 14

RELACIÓN DE CLASIFICACIONES DE PERSONAL INCENTIVO

Número Antig.	Clasific. Ocupac.	Cód. Interna JDI	Categoría	Título ocupacional
5		D3-4-50-51	6	Oper. Mec. Volante plano (Cel.34)
161-a		W2/K8/L20	5	Montar y embalar conjuntos
201-b		L-8	4	Pintor de repintado
463		F-2	5	Soldador de arco eléctrico
464		F-4	5	Soldador de oxiacetilénica y con latón
466		H-01	5	Operario de tratamientos térmicos
468		K-18	5	Operario prueba de transmisión
469		K-16	5	Operario prueba del tractor
470		L-5-7-20	5	Oper. Versátiles de pintura
471		L-5	5	Pintor de pistola acabado
472		M-2	5	Equilibrador
473		M-5	5	Prensa de enderezar
575		M-24	3	Oper. equipos trat. superf.
578		L-7	3	Pintor
583		M-17	3	Operario de pulidora
587		M-44	3	Operario del chorro de arena
589		Z-40	4	Prueba de componentes hidráulicos
625		M9-B32-D30	5	Oper. rebarb. en banco.
626		B-41	2	Rebarb. amolador, máquina esmerilar
633		L-20	2	Limpiador o transportador piezas (pintura)
646		M-9	2	Rebarbador
651		M-20	2	Limpiador de piezas
662		M-26	2	Trabajos varios
675		D-1	7	Oper. torno automático.
681		D-79	6	Operario mandrinadora
682		D-80	5	Operario mandrinadora
686		D17-18-F30	6	Operario torno semi-automáticos
692		D40-41	6	Operario rectificadora exterior
693		D-41	5	Operario rectificadora sin centro
698		D23-24	5	Fresador
702		D50-51	6	Operario de taladro radial
703		D-50-51-13	5	Operario batería taladro profundo
715		D-42-43	5	Operario rectificador de superficies
717		D-31	4	Operario de brochadora
719		D14-15	4	Operario taladro progresivo
720		D-12-13-14	6	Operario taladro múltiple
723		D-29	4	Operario de afeitadora de engranajes
724		D-27-29-30	5	Operario talladora de engranajes
725		D-73	4	Operario máquina redondear
731		D-74	3	Oper. acabado de engranajes
753		W8-K11-L7-W50	3	Operario empaquetado rept. y embal.
755		K-8	5	Operario montaje eje trasero
756		K-8	5	Montaje empacadoras
797		D-15/23/51	5	Operario batería dpto. 942
810		D-79/81/82	7	Célula R. baler y H-156 palet.
812		D-81/82/83	7	Célula 630 - 6 palet y Huller Hiller
813		D81-82-83	7	Operario centro mecanizado
814		D-23-13	5	Baterías soportes célula 48
815		D-81/82/83	7	Centro h-500 L. Auger y Cotton Picker
1100		D-17-29-30	6	Oper. mec. Timing Gear (Antes T.T)
1101		D-29-30-82	6	Oper. mec. Timing Torno CNC (Cel.59)

Número Antig. Clasific. Ocupac.	Cód. Interna JDI	Categoría	Título ocupacional
1105	D-29-30-73	5	Oper. mec. Engranajes (Cel.20)
1111	D-83-17-30	6	Oper. mec. Ejes dentados (Cel.26)
1113	D82-83-23	6	Oper. mec. Palieres (Cel.5)
1114	D17-18-23	6	Oper. mec. Ejes estriados (Cel.16)
1115	D17-18-80-82-83	6	Oper. mec. Ejes huecos (Cel.15)
1117	D17-30	6	Oper. mec. Ejes dentados (Cels.50/80/81/82).
1118	D-23/82/83	6	Célula 210 Harvester
1121	D17-18-30	6	Oper. mec. Coronas dent. (Cel.8)
1122	D17-29-30-73	6	Oper. mec. Engranajes con tejadillo (Cél. 17)
1125	D-23/31/82	6	Célula 261 Harvester
1126	D-10/12/73	6	Célula 263 Cubo de embrague
1127	D-29/30/73/82	6	Célula 264 Piñones dobles y manguitos
1160	D-40-41	6	Oper. Cel. de rectific. engranajes.
1171	D-82 -51	6	Oper. Rectif. y planificar (Cel.233)
1201	D81-82-83	7	Oper. Centros mecanizado (Cel.1A)
1203	D81-82-83	7	Oper. Centros Carcasas 3 veloc.
1205	D82-83	6	Oper. mec. Tapas (Cel. 27)
1206	D81-82-83	7	Oper. mec. Diferencial (centro+Mont.)
1207	D80-82-H1	6	Oper. mec. Horquillas y tapa cambio (Cel.14).
1208	D82-83-31-M20	7	Oper. mec. Diferec. (Tornos y Centros múltiples)
1230	K8	5	Oper. mont. Conj. De ZW y HARVESTER
1235	K8	5	Oper. premontaje zw.
1240		5	Oper. pintura conj. De ZW y HARVESTER
1252	D79-81-82	7	Oper. mec. carc. principal (Cel.64)
1253	D17-81-82	7	Oper. versatil super cel. Main PTO
1254	D17-31-81	7	Oper. mec. (Centro 1) Main Gear
1256	D81-82-83	7	Oper. mecan. (Centro 2)
1303	D80-51-79	5	Oper. Barra de tiro plana (Cel.45-45b)
1305	D79-80-82-83	6	Oper. mec. extremo tensor (Cel. 28-29-32)
1306	D50-51-13	5	Oper. mec. carcasa tensor (Cel.30)
1307	D50-51	6	Oper. mec. barras forjadas (Cel.44)
1310	D14-23-83	5	Oper. mec. bloques estabilizadores
1351	K9-10	4	Oper. premontajes tensores laterales
1352	F2-D14-K11	5	Oper. sold. y mont. tensor central (Cel.40)
1353	F2-D83-84	5	Oper. robots de soldadura
1360	K-8	5	Montaje mandos finales
1404	D17-18-23-79-80	6	Oper. mec. Polea TWO SPEED (Cel.61A)
1405	D17-18-82-83	6	Oper. mec. Polea TWO SPEED (Cel.61B)
1406	D81-82-83	7	Oper. mec. Polea TWO SPEED (Centro)
1450	K8	5	Oper. montaje de cajas ligeras
1451	K-8	5	Montaje cajas Horicon Welland
1452	K-8	5	Montaje cajas Arc. OTT Waterloo

ANEXO N° 15

**TABLA PARA EL CÁLCULO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
PARA 2012-2013-2014-2015**

PAGA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENERO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
FEBRERO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
MARZO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
ABRIL	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
MAYO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
EXTRA-JULIO	66,10	75,15	84,15	93,15	99,15	105,20	111,20	117,20	123,20	129,20
JUNIO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
JULIO	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
SEPTIEMBRE	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
OCTUBRE	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
NOVIEMBRE	13,82	15,03	16,83	18,63	19,83	21,04	22,24	23,44	24,64	25,84
EXTRA DICI.	66,10	75,15	84,15	93,15	99,15	105,20	111,20	117,20	123,20	129,20

Nota: Las cantidades de Extra Julio y Extra Diciembre, son la suma de las que han sido percibidas en los periodos enero-mayo y junio-noviembre y por tanto las que corresponde deducir de cada una de las gratificaciones extraordinarias.

ANEXO 16

PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio o unión de hecho legalizada del trabajador: Quince días naturales consecutivos pudiéndose solicitar su comienzo en un máximo de dos días de antelación a la celebración del matrimonio o unión de hecho.

Matrimonio o unión de hecho legalizada: Un día natural de padres, hijos y hermanos.

Nacimiento de hijos: Dos días laborales si no hubiera desplazamiento o cuatro días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales si no hubiera desplazamiento o cuatro días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento.

Intervención quirúrgica no grave de padres, cónyuge e hijos. En concreto, operaciones de amígdalas, vegetaciones, fimosiis y aquellas otras en que fuera necesaria la presencia del trabajador: Un día natural.

Asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social: Cuatro horas como máximo si coincide la consulta con el turno de trabajo.

Asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo indispensable, si coincide la consulta con el turno de trabajo, siempre que la consulta se prescriba por el facultativo de medicina general.

Lactancia de hijos menores de nueve meses: Una hora diaria que se podrá dividir en dos fracciones sustituibles, optativamente por la mujer, por una reducción de la jornada en media hora.

Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o judicial: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber.

Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

Asistencia a exámenes oficiales relacionados con la Formación Profesional según el siguiente listado:

- Universitarios.
- Centros de Formación Profesional de Grado Medio o Superior.
- Escuela Oficial de Idiomas (solo será retribuido un idioma por curso, exigiéndose aprovechamiento favorable).

Por el tiempo indispensable. Se exigirá justificante con el día, hora y duración del examen. Todos estos permisos serán de aplicación a las Uniones de Hecho debidamente legalizadas.

Licencias no retribuidas:

1. Asistencia a otros exámenes: Por el tiempo indispensable.
2. Matrimonios o uniones de hecho legalizadas de hermanos políticos, padres políticos y nietos: Un día natural.
3. Enfermedad o intervención quirúrgica no grave de padres políticos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos: Dos días naturales si no hubiera desplazamiento o cuatro días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento.
4. Enfermedad o intervención quirúrgica no grave de padres, hermanos, cónyuge e hijos: Dos días naturales si no hubiera desplazamiento o cuatro días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento, incluido en su caso un día de permiso retribuido.
5. Asistencia a bodas, funerales, urgencias médicas y gestiones administrativas: Por el tiempo indispensable.

Todas estas licencias serán de aplicación a las uniones de hecho debidamente legalizadas.

Notas sobre permisos retribuidos y licencias no retribuidas:

Nota número 1: La concesión de los permisos y licencias requerirá, en todo caso, la justificación de los hechos que las motivan, cuando así fuese requerido por la dirección. La concesión de las licencias a que se refieren los apartados 2, 3, 4 y 6 quedará subordinada, en todo caso, a que la organización del trabajo lo permitiese.

Nota número 2: En caso de permiso retribuido por fallecimiento de las personas a que se refiere el correspondiente apartado del presente Anexo, el hecho se entenderá producido indistintamente bien en el propio lugar de fallecimiento, bien en el lugar de enterramiento.

Nota número 3: En caso de permiso retribuido por enfermedad, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de las personas a que se refiere el apartado correspondiente del presente Anexo, el cómputo de los días naturales de permiso se realizará desde el inicio de la jornada en que hubiera tenido lugar el hecho causante, a no ser que el trabajador afectado se ausentase del trabajo durante y en la propia jornada citada, en cuyo caso el cómputo de los días naturales se hará por cuarenta y ocho o noventa y seis horas naturales, según proceda, a partir del momento en que realmente se ausentase del trabajo.

Nota número 4: Los plazos de los permisos retribuidos y licencias no retribuidas podrán ser ampliados por la dirección de la empresa, cuando se solicitase por el trabajador afectado, por concurrir circunstancias excepcionales que aconsejasen dicha ampliación.

Nota número 5: A petición del trabajador afectado y previo acuerdo con la dirección de la empresa, la ampliación de los permisos retribuidos de acuerdo con la nota 4, así como las licencias no retribuidas o sus ampliaciones podrán ser recuperadas mediante la prestación de trabajo, en otros días. En caso de desacuerdo, se procederá siempre al correspondiente descuento en nómina.

Nota número 6: En las licencias no retribuidas del apartado 6, se requerirá adicionalmente a las condiciones anteriores, que sean de aplicación, las siguientes:

- Para poder solicitar dichas licencias habrá que haber agotado previamente o haber programado (solicitado por el trabajador en el impreso correspondiente) al menos el 50 por 100 de los días de libre disposición (ver artículo 41.B).
- Las licencias se concederán exclusivamente por un plazo de media jornada o jornada completa.

Nota número 7: En relación al concepto de gravedad de la intervención quirúrgica, la dirección de “John Deere” y el comité de empresa se comprometen a llegar a un acuerdo que defina el concepto de gravedad de las intervenciones quirúrgicas que será incluido en el próximo convenio colectivo de la empresa.

Nota número 8. Enfermedad: Se considera grave cuando permanece ingresado más de cuarenta y ocho horas.

Nota número 9. Situación de ingreso y posterior intervención quirúrgica: Si en el plazo superior a cuatro días naturales desde la fecha de ingreso por enfermedad grave fuese necesaria una intervención quirúrgica, se tendrá derecho a un nuevo permiso retribuido.



XVIII convenio colectivo de trabajo de “John Deere Ibérica, Sociedad Anónima”, 2012-2015 (comisión negociadora).—Por la representación empresarial: Mario de Miguel Muñoz, Germán Martínez Sainz-Trápaga, Javier Ferrero Moll, Enrique Saldaña Herranz, José Antonio Campos Mesa y Luis Fernández Bustamante.—Por la representación de los trabajadores: Juan Manuel Aranda Osoijo, Enrique Fernández Tendero, Pablo Flores Blázquez, José Luis Lozano García, José Luis Herranz Linaza, Patricia Ruiz Martínez, José Manuel Fernández García, Manuel Hernández Arguijo, Sergio García Dóniga, David Vera Torrijos, Rosa Autric Crespo y Vicente Díaz González.

(03/24.763/15)

